

Ergebnisbericht

Führungskräftefortbildungsbedarfsplanung der Feuerwehren des Landes Nordrhein-Westfalen



212-1101

Version: 20. April 2024 V1.0



©2024 – antwortING Beratende Ingenieure PartGmbB

Rosenstr 40-46 | 50678 Köln | w3w-Adresse: ///weil.digitalen.gewogen www.antwortING.de | info@antwortING.de

/// what3words

Alle Rechte vorbehalten, auch bzgl. jeder Verfügung, Verwertung, Reproduktion, Bearbeitung, Weitergabe sowie für den Fall von Schutzrechtsanmeldungen.

Aufsichtsbehörde

Ingenieurkammer Bau NRW, Körperschaft des öffentlichen Rechts gelistet im Verzeichnis der Gesellschaften Beratender Ingenieure gemäß §33 BauKaG NRW Ident-Nr.: 733179

Qualitätsmanagement

nach ISO 9001 - überwacht und stetig weiterentwickelt durch unsere engagierten Qualitätsmanager und -beauftragten.









Inhaltsverzeichnis

| I | Prolog | 1 |
|---|---|-----------------------------|
| 0 | Management-Summary0.1Projekthintergrund & Untersuchungsvorgehen | 2 4 5 |
| 1 | Einleitung1.1 Hilfen für den Leser1.2 Projektrahmen1.3 Rechtliche Rahmenbedingungen1.4 Begriffsbestimmung1.5 Aufgabenstellung | 7 8 12 15 16 |
| 2 | Untersuchungsvorgehen 2.1 Untersuchungskonzept | 18 18 20 23 |
| 3 | Feuerwehren in NRW und ihr (Führungs-)Personal3.1 Arten der Feuerwehren3.2 Anzahl der Einsatzkräfte3.3 Anzahl von Führungskräften | 27 27 30 39 |
| Ш | Führungskräftequote | 43 |
| 4 | Entstehung und Grundlagen | 44 |
| 5 | Altersverteilung 5.1 Evaluation | 55 56 |
| 6 | Quotierungssystematik6.1 Evaluation | 60 60 62 |
| 7 | Planungszeiträume7.1 Evaluation | 70 70 71 |
| 8 | Auswirkungen 8.1 Gebietsstruktur-Methode (kurz- bis mittelfristig) | 73 73 |



Inhaltsverzeichnis

| | 8.2 Führungskräftequote (langfristig) | 83 |
|----|---|-----------------------------|
| 9 | Zusammenfassung Führungskräftequote | 84 |
| Ш | Fortbildungsbedarfsplanung | 87 |
| 10 | Fortbildung in den Feuerwehren in NRW 10.1 Feuerwehrfortbildung auf Landesebene | 88 89 91 92 |
| 11 | Kompetenzen11.1 Kompetenzen in der Führungskräftefortbildung | 93 93 94 96 |
| 12 | Zielgruppen des Fortbildungssystems 12.1 Zielgruppen von Fortbildungen am Institut der Feuerwehr NRW 12.2 Zielgruppenspezifische Fortbildungsinhalte | 102 102 106 111 |
| 13 | Planungsparameter 13.1 Qualifikationsbezogene Fortbildung | 118 118 119 120 |
| 14 | Messung und Steuerung 14.1 Steuerung der Fortbildungswahrnehmung | 123 123 124 |
| 15 | Zusammenfassung Fortbildungsbedarfsplanung | 126 |
| IV | Umsetzungsempfehlungen | 133 |
| ٧ | Anhang | 137 |



Teil I

Prolog

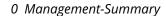


0 Management-Summary

0.1 Projekthintergrund & Untersuchungsvorgehen

Relevanz Das Institut der Feuerwehr NRW (IdF NRW) ist die zentrale Einrichtung für die Aus- und Fortbildung der Feuerwehren in NRW. Hier erfolgt die Führungsausbildung und –fortbildung sowie die Vermittlung spezieller Fachkenntnisse. Das IdF NRW ist eine Einrichtung im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen (IM NRW). Neben den Ausbildungsveranstaltungen (derzeit 3/4 des Gesamtangebotes) bietet das IdF NRW ein Spektrum an Fortbildungsveranstaltungen (derzeit 1/4 des Gesamtangebotes) für Feuerwehrführungskräfte an.

Bereits seit mehr als zehn Jahren kritisieren die Feuerwehren in NRW unzureichende Ausbildungskapazitäten des IdF NRW. Daher hat die Arbeitsgruppe Onlinebuchungstool (im Jahr 2019) eine Planungsgrundlage – Führungskräftequoten – zur Verteilung von Ausbildungskapazitäten erarbeitet. Das IM NRW hat per Erlass vom 19.05.2022 diese SOLL-Quoten als Maßstab zur Umsetzung im Rahmen der Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen festgelegt. Mittels der Führungskräftequote werden die erforderlichen Qualifikationsbedarfe von Führungskräften im Land NRW einerseits anhand einsatztaktischer Gesichtspunkte ermittelt. Anderseits können mit Hilfe von Sonderfunktionen Bedarfe für sekundäre Aufgabenstellungen abgeleitet werden. So müssen z. B. Ausbilder oder Brandschutztechniker als Gruppenführer qualifiziert sein oder Sachbearbeiter in einer Brandschutzdienststelle müssen über die Befähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 verfügen. Daher resultiert der Bedarf an Führungskräften nicht ausschließlich aus den einsatztaktischen Erfordernissen, sondern ergänzend dazu aus den Bedarfen der Alltagsorganisation und damit aus der jeweiligen Größe und Organisationsstruktur der kommunalen Feuerwehren. Ob die im Rahmen der Ersterarbeitung der Führungskräftequote aus dem Jahr 2019 getroffenen Annahmen hierzu die aktuell herrschenden Verhältnisse noch vollständig abzubilden in der Lage sind, bedarf einer Überprüfung. Daher ist die Führungskräftequote unter Berücksichtigung beider Aspekte, nämlich den einsatztaktischen Erfordernissen (primäre Verwendung) und Erfordernissen aus der Alltagsorganisation (sekundäre Verwendung), zu evaluieren.





Gesetzlich festgelegte und evaluierte Anforderungen an zu erfüllende Fortbildungen von Feuerwehrführungskräften existieren derzeit nur bedingt. Dies führt dazu, dass eine tatsächlich bedarfsgerechte Dimensionierung der Fortbildungsangebote derzeit für das IdF NRW nicht möglich ist. Der Landesrechnungshof NRW (LRH NRW) stellte in seiner umfangreichen Prüfung des IdF NRW im Jahr 2021 fest, dass für diese Situation eine faktenbasierte und strukturierte Fortbildungsbedarfsplanung entwickelt werden muss. Um die vom LRH NRW geforderte strukturierte Fortbildungsbedarfsplanung zu entwickeln, ist ein landesweiter Konsens über die Projektergebnisse notwendig. Dafür ist eine Vielzahl von Akteuren einzubinden.

Zur umfassenden Einbindung der erforderlichen Akteure hat das IM NRW die Arbeitsgruppe Fortbildungsbedarfsplanung einberufen. Sie setzt sich aus Vertretenden des Landkreistages NRW, des Städtetages NRW, des Städtetund Gemeindebundes NRW, des Verbandes der Feuerwehren NRW e.V., den Gewerkschaften komba und ver.di und dem Werkfeuerwehrverband NRW sowie dem IdF NRW und Vertretungen der Bezirksregierungen zusammen.

Aufgabenstellung Das IM NRW hat die Arbeitsgruppe Fortbildungsbedarfsplanung mit der Evaluation und ggf. Erweiterung der Führungskräftequoten in NRW sowie der Erarbeitung einer Fortbildungsbedarfsplanung für Führungskräfte der Feuerwehren in NRW beauftragt. Ziel ist zum einen, die Führungskräftequote in NRW als planerisches Werkzeug zur Ermittlung eines landesweiten Bedarfs an Führungskräften und daraus resultierend dem Lehrgangsangebot des IdF NRW und der Lehrgangsplatzverteilung zu verbessern. Der Landesrechnungshof fordert in seiner Prüfmitteilung eine errechenbare Bedarfsplanung, welche auf dem notwendigen Bedarf und einer Konkretisierung von Art und Umfang der Fortbildung aufbaut. Zum anderen ist es Ziel, eine faktenbasierte und strukturierte Fortbildungsbedarfsplanung zu erstellen, die den Bedarf an Fortbildungen für Feuerwehrführungskräfte aufzeigt. Das Fortbildungsangebot wird aktuell noch dynamisch anhand von Erfahrungswerten und historisch gewachsenen Strukturen definiert und unterliegt stark den jeweils verfügbaren Kapazitäten.

Untersuchungsmethoden Die Arbeitsgruppe hat sich im Frühjahr 2023 konstituiert und die Aufgabenstellungen im Rahmen von insgesamt 10 Arbeitsgruppensitzungen bis zum März 2024 erarbeitet. Das Ingenieurbüro antwortING hat die Arbeitsgruppe beratend begleitet. Zur Beteiligung der Führungskräfte in Nordrhein-Westfalen hat die Arbeitsgruppe zwei Fachsymposien durchgeführt. In Form von Live-Abfragen, Gruppenarbeiten und Online-Umfragen hat die Arbeitsgruppe die Teilnehmenden der Fachsymposien direkt in die Bearbeitung der Fragestellungen eingebunden. Anschließend hat die Arbeits-





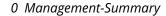
gruppe mit Hilfe einer Online-Umfrage die Basisbeteiligung der Einsatzkräfte sichergestellt.

0.2 Führungskräftequote

Die Arbeitsgruppe legt drei wesentliche Evaluationsaspekte fest. Als erstes ist die Altersverteilung der Führungskräfte zu prüfen, um eine frühzeitige Nachqualifizierung der Führungskräfte zu ermöglichen. Anschließend ist zu prüfen, ob die Quotierungssystematik eine bedarfsgerechte Verteilung der Ausbildungskapazitäten ermöglicht. Abschließend werden *bedarfsgerechten Planungshorizonte* durch eine Prüfung der Planungszeiträume festgestellt. Durch dieses Vorgehen gewährleistet die Arbeitsgruppe eine systematische Optimierung der Führungskräftequote im Sinne einer bedarfsorientierten Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen für Führungskräfte der Feuerwehren in NRW.

Altersverteilung Folgende Einordnungen sind zur Bemessung der Altersverteilung definiert: Führungskräfte bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres werden mit dem Faktor 1 gewichtet. Führungskräfte ab dem vollendeten 55. Lebensjahr bis zum vollendeten 60. Lebensjahr werden durch eine lineare Degression mit einem Faktor zwischen 1 und 0 in die Gewichtung einbezogen. Konkret bedeutet dieses Vorgehen, dass eine Führungskraft, die 57,5 Jahre alt ist, mit dem Faktor 0,5 in die Bewertung eingeht. Führungskräfte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, fallen aus der Bewertung heraus. Diese Berücksichtigung der Altersverteilung ermöglicht eine frühzeitige Berücksichtigung von zu erwartenden ausscheidenden Führungskräften. Darüber hinaus empfiehlt die AG Fortbildungsbedarfsplanung, das Anfangsalter der Degression von der Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Vollendung des 45. Lebensjahres zu verringern, um eine perspektivische Planung auf Basis aktueller Trends zu ermöglichen. Eine Evaluation in den nächsten Jahren hat zu prüfen, ob die Senkung des Anfangsalters der Degression zielführend ist.

Quotierungssystematik Im Rahmen des Evaluationsprozesses hat die Arbeitsgruppe die *Gebietsstruktur-Methode* für die kurz- bis mittelfristige Angebotssteuerung der "Führungskräfte Aus- und Fortbildungen" für das IdF NRW entwickelt. Sie berücksichtigt die kommunalspezifische Verwendung der Führungskräfte und kommt ohne Definition absoluter Zielwerte wie bei der Führungskräftequote aus. Sie legt regionsspezifische Normbereiche für die jeweilige Anzahlen von Führungskräften fest. Die Quotierungssystematiken der Führungskräftequote und der Gebietsstruktur-Methode sind vor allem für die Angebotssteuerung für ehrenamtliche Führungskräfte sowie der hauptamtlichen Gruppenführer der öffentlichen Feuerwehren geeignet. Die Bedarfe der hauptamtlichen Verbandsführer (aus LG 2.1 & LG 2.2) sind anhand der





vorhandenen Stellenpläne und deren Entwicklung der Bedarfe zu bestimmen und mitzuteilen. Die Führungskräfte der betrieblichen Feuerwehren sind anhand der spezifischen Anforderungen der jeweiligen zu schützenden Einrichtungen und abzuwehrenden Gefahren zu bemessen (gemäß der Bescheide der zuständigen Bezirksregierung). Die Führungskräftequote ist weiterhin zur langfristigen Dimensionierung der Kapazität des IdF NRW erforderlich. Darüber hinaus empfiehlt die AG Fortbildungsbedarfsplanung, die landesweite Datengrundlage sowie die aus der AG Onlinebuchungstool resultierenden Annahmen zur Ermittlung der Sonderfunktionen auf ihre Aktualität zu überprüfen.

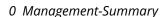
Planungszeiträume Die *Gebietsstruktur-Methode* ist für die kurz- bis mittelfristige Angebotsdimensionierung/-steuerung und die Führungskräftequote für die langfristige Dimensionierung des IdF NRW in Gänze einzusetzen.

Auswirkungen Feuerwehren mit einer Führungskräfteanzahl unter dem Normbereich sind durch ein bevorzugtes Angebot in den Normbereich zurückzuführen. Dem IdF NRW obliegt die operative Umsetzung der bevorzugten Zuteilung der Lehrgangsplätze. Daraus folgt, dass die Zuteilung der Lehrgangsplätze für Feuerwehren über oder im Normbereich nach der bisherigen Systematik erfolgen kann und Feuerwehren unter dem Normbereich ein bevorzugtes Angebot erhalten können. Ferner stellte die Arbeitsgruppe fest, dass die Verteilung gemäß der Arbeitsgruppe Onlinebuchungstool eine transparente Zuteilung sicherstellt.

0.3 Fortbildungsbedarfsplanung

Zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs ist es erforderlich, die qualitativen und quantitativen Bedarfe zu ermitteln. Diese sind wiederum von den Zielgruppen der Fortbildung sowie vom jeweiligen Umfang und der Frequenz der Fortbildung abhängig.

Kompetenzen in der Führungskräftefortbildung Die Überprüfung des bestehenden Fortbildungsangebots hat gezeigt, dass eine Neustrukturierung sinnvoll ist. Der Hauptgrund dafür liegt in der Notwendigkeit, die Inhalte der Fortbildungen stärker an den tatsächlichen Anforderungen und Einsatzbereichen der Führungskräfte auszurichten. Um den Anforderungen an eine moderne und ganzheitliche Fortbildung gerecht zu werden, sollte die bisherige Fokussierung auf Fach- und Methodenkompetenz erweitert werden. Es wird vorgeschlagen, das Angebot um die Bereiche Selbst- und Sozialkompetenz zu ergänzen.





Zielgruppen der Führungskräftefortbildung Die Fortbildungsangebote des IdF NRW lassen sich in drei Kategorien einteilen: qualifikationsbezogen, funktionsbezogen und fachbezogen. Diese Kategorisierung entspricht den unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen der Einsatzkräfte in Bezug auf ihre Qualifikation, ihre Position und die spezifischen Aufgaben, die sie zu erfüllen haben. Die Zuordnung zu den Zielgruppen basiert auf Kriterien, die sowohl die aktuelle Position als auch die spezifischen Funktionen und Aufgaben der Führungskräfte berücksichtigen. Es ist möglich, dass einzelne Führungskräfte mehreren Zielgruppen angehören.

Planungsparameter Auf Basis der Anzahl der Führungskräfte des Jahres 2022 und des festgestellten Fortbildungsbedarfes ergibt sich eine durch das IdF NRW zu schaffende Fortbildungskapazität von etwa 29.800 Teilnehmendentagen für Fortbildungsangebote. Dies entspricht rechnerisch einem Fortbildungstag pro Führungskraft pro Jahr. Diese können kumuliert werden und entsprechend des Angebotes des IdF NRW als mehrtägige Veranstaltung wahrgenommen werden.

Messung und Steuerung Es ist zum Einführungszeitpunkt der neuen Fortbildungsstruktur kein Belohnungs- oder Pflichtsystem einzuführen. Der Fortbildungsumfang und -inhalt ist als Empfehlung für die Führungskräfte der Feuerwehren zu formulieren. Es ist notwendig ein System einzuführen, welches die Messung der Fortbildungserreichungsgrade getrennt nach Zielgruppe und Gebietskörperschaft ermöglicht.



1 Einleitung

Hinweis: Die in diesem Dokument gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Mehrfachbezeichnung wird in der Regel zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse der Arbeitsgruppe *Fortbildungsbedarfsplanung* des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW). Sie bearbeitet seit Beginn des Jahres 2023 Arbeitsaufträge des Ministeriums des Innern NRW (IM NRW) zur Evaluation und Anpassung der Führungskräftequote sowie dem Aufbau einer Fortbildungsstruktur für Führungskräfte der Feuerwehren in NRW.

Mit Schreiben vom 01. Dezember 2022 hat das Institut der Feuerwehr NRW (IdF NRW) die antwortING Beratende Ingenieure PartGmbB mit einer Beratung zur Fortbildungsbedarfsplanung beauftragt. Ferner ist die antwortING PartGmbB beauftragt, die einberufene Arbeitsgruppe *Fortbildungsbedarfsplanung* methodischdidaktisch zu beraten und den Entwicklungsprozess zu steuern. Zudem übernimmt die antwortING PartGmbB die Ergebnisdokumentation und -aufbereitung.

Im Folgenden werden der Rahmen des Projekts, die Zielsetzung sowie die Definitionen erläutert.





1.1 Hilfen für den Leser

Kurze Hinweise und wichtige Verweise sowie die Legenden von Grafiken sind in diesem Dokument am rechten Seitenrand zu finden.

Zusammenfassungen und wichtige Abschnitte sowie besondere Hinweise werden in diesem Dokument zur schnellen Durchsicht grau hinterlegt und an der Seite mit einem grauen Rand gekennzeichnet.

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Feststellungen der Arbeitsgruppe werden ebenfalls grau hinterlegt und an der Seite mit einem blauen Rand gekennzeichnet.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Empfehlungen der Arbeitsgruppe werden ebenfalls grau hinterlegt und an der Seite mit einem orangen Rand gekennzeichnet.

- Hinweise sind mit einem i gekennzeichnet.
- Verweise mit einem Pfeil.
- QR-Code verweist auf weiterführende Informationen außerhalb des Dokuments



1.2 Projektrahmen

Das IdF NRW ist die zentrale Einrichtung für Aus- und Fortbildungen der Feuerwehren in NRW. Hier erfolgt die Führungsausbildung und –fortbildung sowie die Vermittlung spezieller Fachkenntnisse. Eine Ausbildung befähigt zur Wahrnehmung einer Einsatzfunktion oder einer Tätigkeit außerhalb des Einsatzdienstes (Tagesdienst - z. B. Ausbildung oder Leitung der Feuerwehr) und vermittelt die dafür notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Handlungsfähigkeit; in Anlehnung an § 1 Abs. 3 BBiG). Die Ausbildungen erfolgen in der Regel durch die Teilnahme an Lehrgängen, welche mit einem Leistungsnachweis abschließen und im Erhalt einer Qualifikation (z. B. Gruppenführer) resultieren. Eine Fortbildung hingegen soll dazu dienen, die bereits erworbenen Qualifikationen bzw. die Handlungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Der Anteil der Veranstaltungen vom Typ Ausbildung am IdF NRW umfasst derzeit circa 2/3 aller Veranstaltungen, der verbleibende Anteil von einem Drittel sind Veranstaltungen vom Typ Fortbildung.

Das IdF NRW ist eine Einrichtung im Geschäftsbereich des IM NRW und hat seinen Hauptsitz in Münster. Neben den Ausbildungsveranstaltungen bietet das IdF NRW ein Spektrum an Fortbildungsveranstaltungen für Feuerwehrführungskräfte an. Das Fortbildungsangebot wird dabei dynamisch anhand von Erfahrungswerten





und historisch gewachsenen Strukturen definiert und unterliegt stark den jeweils verfügbaren Kapazitäten.

Gesetzlich festgelegte und evaluierte Anforderungen an zu erfüllende Fortbildungen von Feuerwehrführungskräften existieren derzeit nur bedingt, z. B. in der FwDV 2 - Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren oder in einer allgemeinen Fortbildungsanforderung im BHKG § 32, Abs. 5. Dies führt dazu, dass eine tatsächlich bedarfsgerechte Dimensionierung der Fortbildungsangebote derzeit für das IdF NRW nicht möglich ist. Der Landesrechnungshof NRW stellte in seiner umfangreichen Prüfung des IdF NRW im Jahr 2021 fest, dass für diese Situation eine faktenbasierte und strukturierte Fortbildungsbedarfsplanung entwickelt werden muss. Insbesondere hält es der LRH für erforderlich, "ergänzende Regelungen zu schaffen, die Art und Umfang der Fortbildungen rechtlich konkretisieren".¹

Um die vom LRH NRW geforderte strukturierte Fortbildungsbedarfsplanung zu entwickeln, ist ein landesweiter Konsens über die Projektergebnisse notwendig. Dafür ist eine Vielzahl von Akteuren einzubinden.

Bereits vor über zehn Jahren haben die Feuerwehren in NRW unzureichende Ausbildungskapazitäten des IdF NRW beklagt. Daraufhin hat das IM NRW im Jahr 2017 die Arbeitsgruppe Onlinebuchungstool gegründet und mit der Erarbeitung einer Planungsgrundlage zur Verteilung von Ausbildungskapazitäten beauftragt. Der Ergebnisbericht der AG Onlinebuchungstool aus dem Jahre 2019 dokumentiert SOLL-Quoten für die Führungskräftequalifikation im Ehrenamt und die Gruppenführerqualifikation im Hauptamt Laufbahngruppe 1.2. Das IM NRW hat per Erlass vom 19.05.2022 diese SOLL-Quoten als Maßstab zur Umsetzung im Rahmen der Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen festgelegt.

Mittels der Führungskräftequote werden die erforderlichen Qualifikationsbedarfe von Führungskräften im Land NRW einerseits anhand einsatztaktischer Gesichtspunkte ermittelt. Der Qualifikationsbedarf an einer erforderlichen Anzahl von Führungskräften in NRW lässt sich mit Hilfe der anteilig notwendigen Führungskräfte für einen Feuerwehreinsatz, gemäß der gültigen Dienstvorschriften, ableiten. Anderseits können mit Hilfe von Sonderfunktionen Bedarfe für sekundäre Aufgabenstellungen abgeleitet werden.

Neben der Einsatztätigkeit ist eine wesentliche Aufgabe für Führungskräfte die Wahrnehmung von Aufgaben in der Alltagsorganisation. Diese Aufgabenwahrnehmung geschieht auch unter Berücksichtigung von weiteren erforderlichen Qualifikationsnotwendigkeiten: So müssen z. B. Ausbilder oder Brandschutztechniker als Gruppenführer qualifiziert sein, oder Sachbearbeiter in einer Brandschutzdienststelle müssen über die Befähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe

LRH NRW

¹LRH-Prüfmitteilung vom 27.09.2022, S.8





2 verfügen. Daher resultiert der Bedarf an Führungskräften nicht ausschließlich aus den einsatztaktischen Erfordernissen, sondern ergänzend dazu aus den Bedarfen der Alltagsorganisation und damit aus der jeweiligen Größe und Organisationsstruktur der kommunalen Feuerwehren. Ob die im Rahmen der Ersterarbeitung der Führungskräftequote aus dem Jahr 2019 getroffenen Annahmen hierzu die aktuell herrschenden Verhältnisse noch vollständig abzubilden in der Lage sind, bedarf einer Überprüfung. Daher ist die Führungskräftequote unter Berücksichtigung beider Aspekte, nämlich den einsatztaktischen Erfordernissen primäre Verwendung und Erfordernissen aus der Alltagsorganisation sekundäre Verwendung, zu evaluieren

Mit Schreiben vom 13. Juni 2022 setzte das IM NRW den Beschluss des Ausbildungsbeirates NRW zur Einrichtung der Arbeitsgruppe *Fortbildungsbedarfsplanung* um. Der Ausbildungsbeirat ist ein Beratungsgremium des IM NRW im Bereich der Qualifizierung für Themenstellungen des Feuer- und Katastrophenschutzes. Dieser Ausbildungsbeirat setzt sich aus Vertretenden des Landkreistages NRW, des Städtetages NRW, des Städte- und Gemeindebundes NRW, des Verbandes der Feuerwehren NRW e.V., den Gewerkschaften komba und ver.di sowie anerkannten Hilfsorganisationen und dem Werkfeuerwehrverband NRW zusammen. Beratende Mitglieder sind das IdF NRW und jeweils eine Vertretung der Bezirksregierungen aus dem Rheinland und aus Westfalen. Der Ausbildungsbeirat hat in seiner Sitzung vom 5.4.2022 die Gründung der Arbeitsgruppe Fortbildungsbedarfsplanung beschlossen. Die Arbeitsgruppe ist beauftragt, die Führungskräftequote zur bedarfsorientierten Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen zu evaluieren und eine Fortbildungsbedarfsplanung zu konzipieren.

Abbildung 1.1 listet die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger der Arbeitsgruppe auf. Die *Arbeitsgruppe Fortbildungsbedarfsplanung* setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern zusammen, die vom Ausbildungsbeirat beim IM NRW mandatiert worden sind.

Siehe Abbildung 1.1 auf Seite 11

Tabelle 1.1: PROJEKTRAHMEN: Mitglieder der Arbeitsgruppe

| Nachname | Vorname | Organisation |
|------------|---------|---|
| Schürger | Marcel | Bezirksregierung Düsseldorf (und für Köln) |
| Kleiböhmer | Dirk | Bezirksregierung Münster (und für Arnsberg, Detmold) |
| Dr. Speth | Hauke | Institut der Feuerwehr NRW |
| Weber | Sarah | Institut der Feuerwehr NRW |
| Wichmann | Patrick | Institut der Feuerwehr NRW |





Tabelle 1.1: PROJEKTRAHMEN: Mitglieder der Arbeitsgruppe

| Nachname | Vorname | Organisation |
|----------|-----------|--|
| Zündorf | Johannes | Institut der Feuerwehr NRW |
| Marten | David | komba gewerkschaft e.V. |
| Dovern | Andreas | Landkreistag NRW e.V. |
| Haase | Meinolf | Landkreistag NRW e.V. |
| Strecker | Martina | Ministerium des Innern des Landes Nordrhein- Westfalen, Referat 34 |
| Flemm | Torsten | Städte- und Gemeindebund NRW e.V. / Arbeitsgemeinschaft hauptamtlicher Feuerwehren NRW (AGHF NRW) |
| Scheele | Marcus | Städte- und Gemeindebund NRW e.V. / Arbeitsgemeinschaft hauptamtlicher Feuerwehren NRW (AGHF NRW) |
| Arping | Dirk | Verband der Feuerwehren in NRW e.V. (VdF NRW) |
| Wagner | Sebastian | Städtetag Nordrhein-Westfalen e.V. / Arbeitsge- meinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren NRW (AGBF NRW) |
| Werner | Sven | Städtetag Nordrhein-Westfalen e.V. / Arbeitsge- meinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren NRW (AGBF NRW) |
| Kowalski | Timo | ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft |
| Zittlau | Christian | Verband der Feuerwehren in NRW e.V. (VdF NRW) |
| Haschke | Ulrich | Werkfeuerwehrverband NRW e.V. |
| Huppatz | Jörg | Werkfeuerwehrverband NRW e.V. |

Zur erfolgreichen Umsetzung der Fortbildungsbedarfsplanung ist ein landesweiter Kompromiss, besser noch Konsens, über die Projektergebnisse notwendig.





Das Projekt und der externe Auftrag bauen unter anderem auf das Konzeptpapier *IdF NRW 2045* zur bedarfsorientierten Entwicklung des Seminar- und Lehrgangsangebots des Instituts der Feuerwehr NRW bis zum Jahre 2045 auf.²

Darüber hinaus hat die PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH eine Gesamtwirtschaftlichkeitsuntersuchung zur Realisierung einer Kapazitätserweiterung am IdF NRW erarbeitet. ³ Dieses Vorhaben erfolgte zeitweise parallel zur Arbeit der AG Fortbildungsbedarfsplanung und prüfte die Wirtschaftlichkeit u.a. von infrastrukturellen Maßnahmen des IdF.

1.3 Rechtliche Rahmenbedingungen

Gemäß § 3 Absatz 1 Gesetz über den Brandschutz, die Hilfestellung und den Katastrophenschutz (BHKG) in der aktuell gültigen Fassung vom 17.12.2015 sind die Gemeinden verpflichtet, leistungsfähige Feuerwehren als kommunale Einrichtungen vorzuhalten, um den Brandschutz und die Hilfeleistung sicherzustellen.

Das IdF NRW hat den Auftrag, die Führungsausbildung und -fortbildung sowie die Vermittlung spezieller Fachkenntnisse durchzuführen, die für das Unterhalten einer leistungsfähigen Feuerwehr in den Kommunen erforderlich sind.⁴

Das BHKG verpflichtet die Feuerwehrangehörigen, jährlich eine fachbezogene feuerwehrtechnische Fortbildung zu absolvieren, vgl. § 32 Abs. 5 BHKG. Die Verordnung über das Ehrenamt in den Freiwilligen Feuerwehren im Land Nordrhein-Westfalen (VOFF NRW) wiederholt diese Vorgaben zur Fortbildung auch explizit für ehrenamtliche Feuerwehrangehörige, vgl. § 13 Abs. 4 VOFF NRW.

Zur Fortbildung von Beamtinnen und Beamten in NRW verpflichtet das Landesbeamtengesetz NRW allgemeingültig zur Teilnahme an Fortbildungen.⁵ Das Gesetz ist nicht für Feuerwehrangehörige spezifiziert und kann nicht auf Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren angewandt werden.

Die Feuerwehrdienstvorschrift 2⁶ – *Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren* (FwDV 2) hält eine Fortbildung zum Erhalt und der Aktualisierung des Leistungsstandes für unbedingt erforderlich. Jeder Feuerwehrangehörige soll nach Abschluss der Truppmannausbildung jährlich mindestens 40 Stunden Fortbildung am Standort absolvieren. Führungskräfte ab der Qualifikation Gruppenführer, insbesondere

²Konzeptpapier – IdF NRW 2045 – Bedarfsorientierte Entwicklung des Seminar- und Lehrgangsangebots des Instituts der Feuerwehr NRW bis zum Jahr 2045 mit Stand vom 28.10.2022 / Version 2.3

³Gutachten: *Gesamtwirtschaftlichkeitsuntersuchung am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen* von PD – Berater öffentlichen Hand GmbH vom 31.10.23

⁴§ 32 Abs. 1 BHKG

⁵§ 42 Abs. 2 LBG NRW

⁶Aktuell in Überarbeitung





Leiter von Feuerwehren, sowie die Ausbilder, sollen zusätzlich innerhalb von jeweils höchstens sechs Jahren, beginnend mit dem Zeitpunkt der Übernahme der Funktion, nachweislich an einem Fortbildungsseminar teilnehmen. Die Feuerwehrdienstvorschrift 7 – *Atemschutz* (FwDV 7) schreibt eine jährliche Unterweisung für den Atemschutz fest. Darüber hinaus haben Atemschutzgeräteträger eine jährliche Belastungsübung und eine Einsatzübung oder einen Einsatz unter Atemschutz zu absolvieren. Wer zusätzlich Träger von Chemikalienschutzanzügen (CSA) ist, muss ebenfalls eine jährliche Übung in einem CSA absolvieren.

Zudem enthält die Feuerwehrdienstvorschrift 500 – *Einheiten im ABC – Einsatz* (FwDV 500) Festlegungen zu Fortbildungen. Einheiten, die für einen ABC-Einsatz vorgesehen sind, haben jährlich eine Fortbildung zu Einsätzen mit ABC-Gefahrstoffen (einschließlich der Dekontamination und einer Übung im ABC-Einsatz unter Einbindung weiterer zuständiger Stellen) durchzuführen.

Bei der Bearbeitung der an die Arbeitsgruppe gestellten Arbeitsaufträge sind ferner insbesondere folgende Rechtsnormen und Regelwerke für die Feuerwehraus- und -fortbildung in NRW zu beachten (ohne Anspruch auf Vollständigkeit).

Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BKHG)

Das BHKG regelt den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz in NRW sowie die damit verbundenen Aufgaben der Gemeinden, Kreise und des Landes. Hierin sind auch Vorgaben zur Feuerwehraus- und -fortbildung enthalten.

Landesbeamtengesetz (LBG) Das LBG beinhaltet eine allgemeingültige Verpflichtung für Beamtinnen und Beamten zur Teilnahme an Fortbildungen in NRW.

Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes NRW (LVOFeu) Die LVO Feuerwehr bestimmt die Laufbahnen und Beförderungen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land NRW. Sie legt Anforderungen an die verschiedenen Laufbahngruppen fest und regelt die Durchführung von Lehrgängen und Prüfungen.

- Landesverordnung Freiwillige Feuerwehr (VOFF NRW) Die VOFF NRW regelt insbesondere die Gliederung sowie die Organisation des Ehrenamtes in den Freiwilligen Feuerwehren in NRW.
- **Verordnung für betriebliche Feuerwehren (VObFw NRW)** Die VObFW NRW bestimmt die Regelungen und Zuständigkeiten, die für eine Betriebs- und Werkfeuerwehr in NRW gelten.
- **Stufenausbildungsverordnung Feuerwehr (StufAVO-Feu NRW)** Die Verordnung über ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis für den Zugang zum





Dienstes im Land NRW

Vorbereitungsdienst des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 des feuerwehrtechnischen Dienstes.

Ausbildungsverordnung Feuerwehr für die Laufbahngruppe 1.2 (VAP1.2-Feu) Die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 des feuerwehrtechnischen

Ausbildungsverordnung Feuerwehr für die Laufbahngruppe 2.1 (VAP2.1-Feu)
Die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des ersten
Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes
im Land NRW.

Ausbildungsverordnung Feuerwehr für die Laufbahngruppe 2.2 (VAP2.2-Feu) Die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land NRW.

Feuerwehrdienstvorschriften (FwDV) Die FwDVen geben Richtlinien und Anleitungen für die Tätigkeiten der Feuerwehr an, die auch die Aus- und Fortbildung miteinschließt. Insbesondere die *FwDV 2 - Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren* regelt sowohl Grundsätze als auch Musterausbildungspläne für die Ausbildung. Die Feuerwehrdienstvorschrift 2 befindet sich aktuell in der Überarbeitung.

Unfallverhütungsvorschrift »Feuerwehren« (DGUV Vorschrift 49) Diese Muster-Unfallverhütungsvorschrift für Feuerwehren stellt fest (§ 8 Unterweisung DGUV 49), dass Feuerwehrangehörige im Rahmen der Aus- und Fortbildung über die möglichen Gefahren und Fehlbeanspruchungen im Feuerwehrdienst sowie über die Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren regelmäßig zu unterweisen sind. Die Unterweisungen sind zu dokumentieren.

Berufsbildungsgesetz (BBiG) Das BBiG regelt die berufliche Bildung, insbesondere die duale Ausbildung, und legt die Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Nachwuchskräften fest.



1.4 Begriffsbestimmung

Die Begriffsbestimmung erfolgte in Abstimmung mit der AG Fortbildungsbedarfsplanung und dient der einheitlichen Kommunikation der Projektbeteiligten sowie der Abgrenzung der Zielstellung. Folgende Begriffe wurden definiert:

Ausbildung Eine Ausbildung qualifiziert zur Wahrnehmung einer Einsatzfunktion oder einer Tätigkeit außerhalb des Einsatzdienstes (Tagesdienst - z.B. Ausbildung oder Leitung der Feuerwehr) und vermittelt die dafür notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Handlungsfähigkeit; in Anlehnung an § 1 Abs. 3 BBiG). Die Ausbildungen erfolgen in der Regel durch die Teilnahme an Lehrgängen, welche i. d. R. mit einem Leistungsnachweis abschließen. Der Anteil der Veranstaltungen vom Typ *Ausbildung*, hier Lehrgang am Institut der Feuerwehr NRW, umfasst aktuell circa 2/3 aller Veranstaltungen.

Clusterung des Veranstaltungskataloges Das gesamte Angebot des IdF NRW kann anhand einer Matrix in Aus- und Fortbildung für Führungskräfte und Aus- und Fortbildung für spezielle Fachkenntnisse gegliedert werden. Diese Untergliederung wird als Clusterung bezeichnet.

Führungskräfte Führungskräfte ab Funktion Gruppenführer in der Feuerwehr nehmen Führungsaufgaben innerhalb und/oder außerhalb des Einsatzes wahr.

Funktion Im rückwärtigen Bereich der Feuerwehren gibt es sog. Funktionen, die u.a. in Feuerwehrdienstvorschriften festgelegt sind, wie z. B. Einheitsführer oder -leiter. Zudem wird im Einsatzdienst die Mannschaft nach der FwDV 3 in verschiedene Funktionen wie z.B. Truppführer oder Gruppenführer gegliedert. Für die Besetzung einer Einsatzfunktion ist eine qualifizierende Ausbildung erforderlich.

Fortbildung Eine Fortbildung soll dazu dienen, die bereits erworbenen Qualifikationen bzw. die Handlungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Die FwDV 2 (Feuerwehrdienstvorschrift 2) definiert das Ziel einer Fortbildung wie folgt: [...] Erhaltung der Qualifikation in der jeweiligen Verwendung (Teil I Abschnitt 5 Satz 1 FwDV 2). Der Anteil der Veranstaltungen vom Typ Fortbildung am Institut der Feuerwehr NRW umfasst aktuell circa 1/3 aller Veranstaltungen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) unterscheidet die folgenden zwei Fortbildungsarten: Anpassungsfortbildung und höherqualifizierende Berufsbildung, vgl. § 1 Abs. 4 BBiG. Eine höherqualifizierende Fortbildung (Aufstiegsfortbildung) wird im Feuerwehrwesen als Ausbildung verstanden, sodass im Rahmen dieses Berichts mit dem Begriff Fortbildung stets eine Anpassungsfortbildung zum Erhalt der vorhandenen Qualifikation(en), vgl. § 1 Abs. 4 BBiG) verstanden wird.





Operativ-einsatztaktischer-/ administrativer Tätigkeitsbereich Der operativeinsatztaktische Tätigkeitsbereich umfasst jenen Bereich, der sich direkt mit dem Einsatzgeschehen befasst. Führungskräfte auf dieser Ebene sind maßgeblich an der Planung, Koordination und Leitung von Einsatzmaßnahmen beteiligt. Im administrativen Tätigkeitsbereich hingegen sind Führungskräfte vorrangig mit organisatorischen und verwaltenden Aufgaben betraut.

Spezielle Fachkenntnisse Diese Fachkenntnisse werden benötigt um spezialisierte Tätigkeiten oder Themenfelder (z.B. Höhenretter, Feuerwehrtaucher oder ABC-Fachberater) im Einsatz oder im rückwärtigen Bereich der Gefahrenabwehrorganisationen (z.B. Brandschutzdienststelle, Gerätewarte oder Ausbildung) zu erfüllen. Veranstaltungen dazu werden durch das IdF NRW im jährlich erstellten Veranstaltungskatalog aufgelegt.

Führungskräftequote Quotierung für die bedarfsorientierte Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen für Führungskräfteausbildungen der Feuerwehren in NRW. Diese Soll-Quoten für Führungskräfte im Ehrenamt und die Gruppenführerqualifikation im Hauptamt hat das IM NRW per Erlass für verbindlich erklärt. Sie ist somit eine verbindliche Planungsgrundlage für das IdF NRW. Die Führungskräftequote ist das Ergebnis einer vom IM NRW eingesetzten Arbeitsgruppe (AG) *Onlinebuchungstool*, welche in ihrem Abschlussbericht vom 05.03.2019 unter Beteiligung der Fachverbände und kommunalen Spitzenverbände Kriterien für die bedarfsorientierte Planung und Verteilung der Lehrgangsplätze am IdF NRW festgelegt hat.

1.5 Aufgabenstellung

Das IM NRW hat die AG Fortbildungsbedarfsplanung mit der Bearbeitung folgender Aufgaben beauftragt:

- Arbeitsaufträge
- 1. Erarbeitung einer Fortbildungsbedarfsplanung für Führungskräfte der Feuerwehren in NRW
- 2. Evaluation und ggf. Erweiterung der Führungskräftequoten in NRW

Im Rahmen des Projekts soll eine faktenbasierte und strukturierte *Fortbildungsbedarfsplanung* erstellt werden, die den Bedarf an Fortbildungen für Feuerwehrführungskräfte aufzeigt. Das Fortbildungsangebot wird aktuell noch dynamisch anhand von Erfahrungswerten und historisch gewachsenen Strukturen definiert und unterliegt stark den jeweils verfügbaren Kapazitäten. Darüber hinaus ist zu klären, welche Fortbildungen für Führungskräfte auf Seiten des Landes und welche auf kommunaler Ebene durchgeführt werden sollten. Weiteres zum Projekthintergrund ist in Kapitel 1.2 auf Seite 8 ausgeführt.



1 Einleitung

Die Führungskräftequote in NRW ist ein planerisches Werkzeug zur Ermittlung eines landesweiten Bedarfs an Führungskräften und daraus resultierend dem Lehrgangsangebot des IdF NRW und der Lehrgangsplatzverteilung. Sie dient nicht dazu, den Führungskräftebedarf einzelner Kommunen zu ermitteln. Sie ist im Rahmen der Bearbeitung zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen. Der Landesrechnungshof fordert in seiner Prüfmitteilung eine errechenbare Bedarfsplanung, welche auf dem notwendigen Bedarf und einer Konkretisierung von Art und Umfang der Fortbildung aufbaut.



In diesem Abschnitt werden das Untersuchungskonzept, die angewandten Methoden sowie eine Erläuterung der verwendeten Datengrundlage zur Darstellung des Untersuchungsvorgehens zusammengeführt.

2.1 Untersuchungskonzept

Das Untersuchungskonzept teilt sich in die zwei Arbeitsaufträge der AG Fortbildungsbedarfsplanung. Beide Arbeitsaufträge werden im Rahmen des Entwicklungsprozesses unabhängig voneinander bearbeitet, um die Modularität der Ergebnisse zu gewährleisten.

Evaluation und ggf. Anpassung der Führungskräftequote

Die Führungskräftequote ermöglicht eine bedarfsorientierte Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen für Führungskräfteausbildungen der Feuerwehren in NRW. Die bisherige Vorgehensweise basiert auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppe "AG Onlinebuchungstool", welche im Ergebnisbericht der AG vom 05.03.2019 dokumentiert sind. Allerdings beklagen die Bedarfsträger weiterhin unzureichende Ausbildungskapazitäten, insbesondere im Bereich der hauptamtlichen Führungskräfte mit der Qualifikation Gruppenführer. Daher ist die AG Fortbildungsbedarfsplanung mit der Evaluation und ggf. Anpassung der Führungskräftequote beauftragt. Ziel ist die Überprüfung und ggf. Optimierung des bisherigen Planungswerkzeuges. Bislang wird die Führungskräftequote für die bedarfsorientierte Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen, also im Bereich der Ausbildung, angewendet.



Die Arbeitsgruppe legt drei wesentliche Evaluationsaspekte fest, in der die Evaluation erfolgt:

- Evaluationsaspekte
- 1. Prüfung der zugrunde gelegten Altersverteilung der Führungskräfte, um eine frühzeitige Nachqualifizierung der Führungskräfte zu ermöglichen.
- 2. Prüfung der Quotierungssystematik, um die bedarfsgerechte Verteilung der Ausbildungskapazitäten zu ermöglichen.
- 3. Prüfung der Planungszeiträume zur Sicherstellung bedarfsgerechter Planungshorizonte.

Die jeweilige Evaluation der drei genannten Evaluationsaspekte der Führungskräftequote teilt sich in zwei Vorgehensschritte. Zuerst erfolgt die Analyse der Wirksamkeit mit Hilfe von quantitativen und qualitativen Verfahren. Dadurch können die Stärken und Schwächen der bisherigen Systematiken durch die Arbeitsgruppe identifiziert und benannt werden. Im Anschluss können eventuelle Schwächen durch Anpassungen kompensiert oder behoben und Stärken verstärkt werden. Durch dieses Vorgehen gewährleistet die Arbeitsgruppe eine systematische Optimierung der Führungskräftequote im Sinne einer bedarfsorientierten Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen für Führungskräfte der Feuerwehren in NRW.

- Analyse der Wirksamkeit
- Anpassung der genutzten Systematik

Ermittlung des Fortbildungsbedarfs

Zur Umsetzung des Untersuchungsvorgehens kommen vier Untersuchungsmethoden zum Einsatz, die in den nachfolgenden Unterabschnitten erläutert sind. Die Untersuchungsmethoden haben verschiedene Ziele und Einsatzzwecke und sind in dieser Auflistung zusammengefasst.

- Bestimmung des qualitativen Fortbildungsbedarfes Zum einen ist zunächst der qualitative Fortbildungsbedarf zu ermitteln, verknüpft mit der Frage, welche Fortbildungsinhalte und Fortbildungsformate dem Bedarf der Führungskräfte der Feuerwehren in NRW entsprechen.
- 2. Ermittlung des quantitativen Fortbildungsbedarfes Zum anderen ist der Fortbildungsbedarf zu quantifizieren. Hierbei ist im Wesentlichen die Frage zu beantworten, wie viele Teilnehmendentage für Fortbildung für das IdF NRW planerisch als bedarfsgerecht anzusetzen sind und auf welcher Grundlage eine prognostische Planung erfolgen kann.

Der Fortbildungsbedarf ist dementsprechend wesentlich abhängig von drei Parametern:

1. **Zielgruppen von Fortbildung** Basis für beide Fragestellungen ist zunächst die Definition von Zielgruppen der Fortbildungsangebote des IdF NRW. Ausgehend von dieser Definition werden sowohl zielgruppengerechte Fortbildungsinhalte

Definition von Zielgruppen



- erstellt als auch die Größe der definierten Zielgruppen des Fortbildungsbedarfes ermittelt. Die Größe der definierten Zielgruppen ist maßgebender Einflussfaktor für die bedarfsgerechte Anzahl an Fortbildungstagen am IdF NRW.
- 2. **Fortbildungsumfang** Der zweite Einflussfaktor für die Bestimmung des quantitativen Fortbildungsbedarfs ist die Ermittlung des notwendigen Fortbildungsumfangs. Welcher Fortbildungsumfang Grundlage ist, hängt wiederum davon ab, welche Zeit notwendig ist, um im Rahmen der Fortbildungsmaßnahmen die entsprechenden Inhalte zu vermitteln und zu festigen. Dabei unterstützt die Beschreibung der *idealen* Führungskräfte einen Leistungszustand, den es anzustreben gilt.
- Bestimmung des quantitativen Fortbildungsbedarfs

- 3. **Fortbildungsfrequenz** Als dritter Einflussfaktor für die quantitative Bestimmung des Fortbildungsbedarfes fließt die Wiederholungsfrequenz der Fortbildung in die Bedarfsplanung ein. Hierbei muss festgelegt werden, welche Zielgruppen in welcher Frequenz Fortbildungen wahrnehmen müssen, um vorgabekonform und verwendungsgerecht fortgebildet zu werden. Im Gegensatz zum notwendigen Fortbildungsumfang kann die Fortbildungsfrequenz auch individuelle Wünsche der Zielgruppen berücksichtigen, so dass sich daraus konkrete Fortbildungsformate ableiten können.
- Frequenz der Fortbildung

2.2 Untersuchungsmethoden

Zur Umsetzung des Untersuchungsvorgehens kommen vier Untersuchungsmethoden zum Einsatz, die in den nachfolgenden Unterabschnitten erläutert sind. Die Untersuchungsmethoden haben verschiedene Ziele und Einsatzzwecke und sind in dieser Auflistung zusammengefasst:

- ◆ Arbeitsgruppe Erarbeitung der Inhalte in und zwischen Arbeitsgruppensitzung, Beteiligung aller relevanter Akteure der Feuerwehren in NRW über mandatierte Personen
- Fachsymposien Beteiligung der Führungskräfte aus den Feuerwehren
- FIRE-Feedback Basisbeteiligung der Feuerwehren mit Hilfe einer Online-Umfrage
- Datenanalyse Auswertung von Datenmaterial zur Erarbeitung datengetriebener Entscheidungsgrundlagen und Ermittlung des Fortbildungsbedarfs

Arbeitsgruppe

Die Hauptziele der Untersuchungsmethode *Arbeitsgruppe* sind die Bearbeitung der gestellten Arbeitsaufträge und die Beteiligung aller relevanten Akteure des Feuerwehrwesens in NRW. Zur Zielerreichung führt die Arbeitsgruppe alle vier Wochen eine Arbeitsgruppensitzung durch (10 Arbeitsgruppensitzungen; 8 im Jahr 2023

Hauptziele



& 2 im Jahr 2024). Zwischen den Arbeitsgruppensitzungen erfolgt die eigenständige Erarbeitung von festgelegten Inhalten und Fragestellungen. Die antwortING Beratende Ingenieure PartGmbB unterstützt die Arbeitsgruppe bei der Projektsteuerung, der Abwicklung der Arbeitsgruppensitzungen, der Dokumentation der Ergebnisse und mit inhaltlichen Beratungs- und Analysetätigkeiten.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe, bestehend aus mandatierten Funktionsträgern verschiedener Interessengruppen und Verbänden des Feuerwehrwesens in NRW, gewährleistet eine umfassende Berücksichtigung der Anliegen und Interessen aller beteiligten Akteure. Sie ist entscheidend für eine konsensuale Ergebnisableitung und im Sinne einer frühzeitigen Beteiligung der Verbände gem. § 57 BHKG. Die namentliche Zusammensetzung der Arbeitsgruppe ist der Tabelle 1.1 zu entnehmen.

3 Zusammensetzung

Siehe Tabelle 1.1 auf Seite 11

Fachsymposien

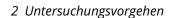
Ziel der Durchführung von Fachsymposien ist die Basisbeteiligung der Führungskräfte der Feuerwehren in NRW. Diese Fachsymposien haben zum Zweck, die Bedürfnisse und Perspektiven der Führungskräfte zu erfassen, bieten den Teilnehmenden die Gelegenheit, sich mit der Arbeit der Arbeitsgruppe vertraut zu machen und ein Feedback zu den Überlegungen der Arbeitsgruppe abzugeben. Dazu erfolgte die Durchführung von insgesamt zwei eintägigen Veranstaltungen, eine am Hauptsitz in Münster und eine zweite in der Außenstelle Düren in Kreuzau-Stockheim. Die Fachsymposien sehen einen inhaltlichen Input für die Teilnehmenden vor. Dieser ermöglicht die Mitteilung von Informationen zur Vorgeschichte, der Arbeitsgruppe und deren Arbeit sowie inhaltliche Ausführungen zum Thema Fortbildung für die Feuerwehr. Im zweiten Teil der Fachsymposien erarbeiteten die Teilnehmenden in einem sog. Welt-Café verschiedene Inhalte rund um die Fortbildung der Führungskräfte der Feuerwehren in NRW.

Hauptziele

Die Methode des Welt-Cafés ermöglicht die sequentielle Erarbeitung von sechs Fragestellungen in Kleingruppen. Die Beantwortung erfolgt in Bearbeitungsrunden. Jede Runde beinhaltet die Beantwortung einer spezifischen Fragestellung. Nach einer festgelegten Zeit rotieren die Arbeitsgruppen zu einem anderen Tisch und hinterlassen schriftlich oder visuell ihre Ergebnisse auf dem Tisch, um der darauffolgenden Arbeitsgruppe als Ausgangspunkt zu dienen.

Welt-Café

Zusätzlich zur Durchführung des Welt-Cafés wurde ein Echtzeit-Feedback-Werkzeug für Live-Abfragen eingesetzt, um die Teilnehmenden kennenzulernen und zeitnahe Meinungsbilder einzuholen. Eine Teilnahme erfolgt mit Hilfe eigener mobiler Endgeräte (z.B. Smartphones oder Tablets) während der Veranstaltungen.





Die Ergebnisse der Fachsymposien sind im Anhang dokumentiert. Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe die Ergebnisse umfassend in der Bearbeitung der Arbeitsaufträge berücksichtigt

FIRE-Feedback

Ziel der Verwendung des Online-Umfragewerkzeuges *FIRE Feedback* ist die Basisbeteiligung der Einsatzkräfte der Feuerwehren in NRW. Sie hat den Zweck, die Beteiligung der Führungskräfte über die Fachsymposien, deren Besuch bzw. Teilnahme geringer ausfiel als erwartet, zu erweitern.

FIRE-Feedback ist eine Online-Befragungsplattform für Einsatzkräfte in der Gefahrenabwehr. Diese ermöglicht die gezielte und ortsunabhängige Befragung von Einsatzkräften in der Praxis, z. B. aller Teilnehmenden der Gruppenführerlehrgänge innerhalb eines Jahres. So können auch spezifische Forschungsfragen der Feuerwehr von den genau passenden Personen aus der Einsatzpraxis beantwortet werden.

FIRE-Feedback ist Teil der gleichnamigen Kooperation *FIRE: Feedback-Instrumente zur Rettungskräfte-Entwicklung - Führung und Teamarbeit in Hochrisiko-Umwelten*. Diese besteht seit 2015 zwischen der Arbeitseinheit Organisations- und Wirtschaftspsychologie (OWMs) des Instituts Psychologie der Universität Münster und dem IdF NRW in Münster¹. Das Ziel von FIRE ist, die Qualität der Ausbildung von Feuerwehr-Führungskräften kontinuierlich zu verbessern – um zuverlässige Hilfe für Menschen in Not zu gewährleisten.

Das FIRE-Tool fungiert als Instrument zur Durchführung einer Befragung, die über die Teilnehmenden der Fachsymposien hinaus eine erweiterte Stichprobe ermöglicht. Die Abfrage orientiert sich an den inhaltlichen Schwerpunkten der sequenziellen Fragestellungen des Welt-Cafés. Die standardisierte Abfrage sowie die resultierenden Ergebnisse sind dem Anhang zu entnehmen. Darüber hinaus hat die Arbeitsgruppe die Ergebnisse umfassend in der Bearbeitung der Arbeitsaufträge berücksichtigt.

Datenanalyse

Ziel der Datenanalysen ist es, der Arbeitsgruppe spezifische Informationen bezüglich der Führungskräftequote oder der Fortbildungsbedarfsplanung bereitzustellen. Zu diesem Zweck erfolgt unter anderem die Auswertung von Informationen zu Qualifikationshäufigkeiten der Einsatzkräfte in NRW, die im IG NRW umfassend dokumentiert sind. Dadurch ist die Erstellung von faktenbasierten Entscheidungsvorlagen für die Arbeitsgruppe möglich.

https://www.uni-muenster.de/OWMS/bfo/projekte/fire/



2.3 Datengrundlage

Als Datengrundlage stehen neben den Ergebnissen der o.g. Arbeitsgruppensitzungen, FIRE Feedback-Umfrage und den Fachsymposien umfassende Dokumente sowie die Statistiken des Informationssystems Gefahrenabwehr NRW (IG NRW) zur Verfügung.

Dokumente

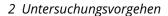
Im Rahmen der Bearbeitung der Arbeitsaufträge haben die verschiedenen Beteiligten umfassende Dokumente zur Verfügung gestellt. Zudem konnte eine Vielzahl an Dokumenten aus öffentlich zugänglichen Quellen beschafft werden. Diese Dokumente dienen als Grundlage für die Erarbeitungen. Die verwendeten Dokumente lassen sich folgendermaßen in Oberkategorien zusammenfassen:

- rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. Gesetze & Erlasse) und rechtliche Kommentare
- Feuerwehrdienstvorschriften und (Landes-)Einsatzkonzepte
- Prüfbericht LRH NRW (intern)
- ♠ Ergebnisberichte und Gutachten vorangegangener Untersuchungen (z.B. Gutachten zur Neuausrichtung des Instituts der Feuerwehr NRW oder Bericht der AG-Onlinebuchungstool zur Bedarfsermittlung der Führungskräfteausbildung in den Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen), vgl. Anhang.
- Nonzeptpapier: IdF NRW 2045
- Fach- und Abschlussarbeiten
- Thesen- und Konzeptpapiere der Interessenvertretungen
- Veranstaltungskatalog und -planung IdF NRW 2024
- Forschungs- und Studienergebnisse rund um das Projekt FIRE (z.B. Kompetenzmodelle für Führungskräfte)
- Ausbildungskataloge von Kreisen & Qualifikationsmatrizes von Kommunen

Statistiken des Informationssystems Gefahrenabwehr NRW

Im IG NRW erfassen die mit allgemeiner Gefahrenabwehr befassten Stellen in NRW die vorgehaltenen Ressourcen oder organisatorische Informationen, wie z. B. Infrastruktur, Personal, Einsatzmittel oder auch Häufigkeiten von Einsätzen oder Unfällen.

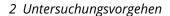
Als Datengrundlage für die Arbeit der Arbeitsgruppe stehen die Datensätze aus dem IG NRW zur Organisation und dem Personal vollumfänglich für die Jahre 2018 bis einschließlich 2022 zur Verfügung.





Diese Datensätze bilden, wenn nicht anders gekennzeichnet, die Datengrundlage für sämtliche Auswertungen dieser Untersuchung. Die Jahresdatensätze enthalten jeweils folgende Unterdatensätze:

- 1 Organisation und Aufgaben -- Dieser Unterdatensatz enthält Informationen zu Anzahlen von Feuerwehren, vorhandener Abteilungen (gemäß § 1 VOFF; z. B. Unterstützungsabteilung), zusätzliche übernommene Aufgaben (mit eigenen hauptamtlichen Kräften; z. B. Kreisleitstelle oder Brandschutzdienststellen) und zusätzliche Aufgaben (z. B. Tauchdienst oder Höhenrettung)
- ◆ 3 Kräfte woanders -- Dieser Unterdatensatz enthält hauptamtliche Einsatzkräfte nach Altersgruppen gegliedert, die neben der Tätigkeit in der Freiwilligen Feuerwehr in einer anderen Gebietskörperschaft als hauptamtliche Einsatzkraft tätig sind.
- ◆ 4 Anwärter bzw. In Ausbildung -- Dieser Unterdatensatz enthält Anzahlen von hauptamtlichen Einsatzkräften, die Anwärterinnen und Anwärter oder Auszubildene sind je nach Art der Feuerwehr, Altersgruppe und Geschlecht.
- ◆ 5 Truppmänner, Truppführer -- Dieser Unterdatensatz enthält Anzahlen von Einsatzkräften mit der Qualifikation Truppmann/frau und Truppführer je nach Art der Feuerwehr, Altersgruppe und Geschlecht.
- 6 Gruppenführer -- Dieser Unterdatensatz enthält Anzahlen von Einsatzkräften mit der Qualifikation Gruppenführer je nach Art der Feuerwehr, Altersgruppe und Geschlecht.
- 7 Zugführer -- Dieser Unterdatensatz enthält Anzahlen von Einsatzkräften mit der Qualifikation Zugführer je nach Art der Feuerwehr, Altersgruppe und Geschlecht.
- ◆ 8 Verbandsführer -- Dieser Unterdatensatz enthält Anzahlen von Einsatzkräften mit der Qualifikation Verbandsführer mit und ohne Stabsqualifikation je nach Art der Feuerwehr, Altersgruppe und Geschlecht.
- 9 Mitglieder, Kräfte -- Dieser Unterdatensatz enthält Anzahlen von Einsatzkräften und Mitgliedern je nach Art der Feuerwehr, Altersgruppe und Geschlecht. Dabei unterscheidet dieser zwischen den Laufbahngruppen der feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten, hauptberuflichen / hauptamtlichen und nebenberuflichen Kräften sowie Mitgliedern der Einsatzabteilungen.
- ◆ 10 Mitglieder, Kräfte -- Dieser Unterdatensatz enthält Anzahlen von Einsatzkräften, Mitarbeitende in Fachämtern/-bereichen, Tarifbeschäftigte, Mitgliedern von Einsatzabteilungen, Anwärter und Auszubildende sowie Zahlen zu Qualifikationen und Unfälle je nach Art der Feuerwehr und Geschlecht.





Hinweis: Ein Unterdatensatz mit der *Nummer 2* ist nicht enthalten. Die in der Auflistung dokumentierten Nummerierungen und Benennungen der Unterdatensätze sind dem IG NRW Jahresdatensatz unverändert entnommen.

In den Unterdatensätzen sind jeweils verschiedene Zusammenfassungsebenen der Zahlen gewählt. Beginnend mit der Betrachtungsebene des gesamten Bundeslandes NRW, die Regierungsbezirke, die Kommunen und Kreise/kreisfreie Städte sowie Werk- bzw. Betriebsfeuerwehren. In den jeweiligen Zusammenfassungsebenen ist bei Bedarf eine weitere Unterteilung der Häufigkeiten von Personen anhand folgender Kategorien vorhanden:

- 1. Feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte der Berufsfeuerwehr im Datensatz abgekürzt als *BF*
- 2. Ehrenamtliche Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr im Datensatz abgekürzt als *FF*
- 3. Hauptamtliche Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren im Datensatz abgekürzt als *HF*
- 4. Nebenberufliche Einsatzkräfte der Werkfeuerwehr im Datensatz abgekürzt als *WF*
- 5. Hauptberufliche Einsatzkräfte der Werkfeuerwehr im Datensatz abgekürzt als *HWF*
- 6. Nebenberufliche Einsatzkräfte der Betriebsfeuerwehr im Datensatz abgekürzt als *BtF*
- 7. Hauptberufliche Einsatzkräfte der Betriebsfeuerwehr im Datensatz abgekürzt als *HBtF*
- 8. Feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte der Kreise im Datensatz abgekürzt als *KREIS*



Die Datensätze enthalten Anzahlen der Personen für Altersklassen. Es gibt zwei unterschiedliche Altersklassen ab dem 60. Lebensjahr. Dies ist auf das unterschiedliche Ausscheiden der verschiedenen Einsatzkräfte zurückzuführen. Die Einsatzkräfte scheiden spätestens mit Vollendung des 67. Lebensjahres aus dem aktiven Feuerwehrdienst aus. Feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte i. d. R. bereits mit der Vollendung des 60. Lebensjahres, spätestens aber mit Vollendung des 63. Lebensjahrs². Die Altersklassen in den Datensätzen sind wie folgt strukturiert:

- **18 27**
- **28 34**
- **35 39**
- **a** 40 44
- **45** 49
- **5**0 54
- **5** 55 59
- 60 63 hauptamtliche feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte bzw. Anwärterinnen und Anwärter (Abkürzungen im Datensatz: BF, HF, KREIS)
- 60 67 hauptberufliche feuerwehrtechnische Angestellte bzw. Auszubildende (Abkürzungen im Datensatz: HWF, HBtF) und Mitglieder Einsatzabteilungen (FF) sowie nebenberufliche Kräfte (WF & BtF)

Die Arbeitsgruppe hat intensiv über diese Datengrundlage diskutiert, da im Rahmen der Zusammenarbeit Abweichungen zwischen den erfassten Zahlen und den tatsächlichen Ressourcen vor Ort festgestellt werden konnten. Dies ist in der Interpretation der ausgewerteten Informationen stets zu beachten. Allerdings gibt es keine alternative Datengrundlage, die eine vergleichbare Aussagekraft und Umfang gewährleisten könnte, sodass die Einschränkungen der Datenqualität für die Arbeit der Arbeitsgruppe akzeptiert werden müssen.

²Aktuell besteht hierzu ein laufendes parlamentarisches Verfahren. Die NRW-Landesregierung hat den Gesetzentwurf zur Anhebung der Altersgrenze der Beamtinnen und Beamten der Feuerwehren in den Landtag eingebracht. Der Gesetzentwurf sieht eine Anhebung der Altersgrenze vor.



Dieser Abschnitt beschreibt die Häufigkeiten und Entwicklungen sowie Altersstrukturen der Einsatzkräfte und insbesondere der Führungskräfte der Feuerwehren in NRW.

3.1 Arten der Feuerwehren

§ 7 BHKG sieht zwei Arten von Feuerwehren (FW) vor: öffentliche Feuerwehren (Berufsfeuerwehren, Freiwillige Feuerwehren, Pflichtfeuerwehren) und betriebliche Feuerwehren (Betriebsfeuerwehren, Werkfeuerwehren). In NRW gibt es derzeit keine Pflichtfeuerwehr. Der überwiegende Teil von 81 % der Feuerwehren in NRW sind öffentliche, die restlichen 19 % sind betriebliche Feuerwehren. Den größten Anteil (75 % aller Feuerwehren in NRW) insgesamt stellen die Freiwilligen Feuerwehren dar.

Abbildung 3.1 zeigt die Zuteilung der dokumentierten Arten der Einsatzkräfte¹ für die verschiedenen Arten der Feuerwehren. Die Abkürzungen sind dem Datensatz von IG NRW entnommen, um eine Zuordnung zu ermöglichen.

Siehe Abbildung 3.1 auf Seite 28

¹gemäß Jahresdatensatz IG NRW



| Arten von Feuerwehren & Kreise | Einsatzkräfte | Abkürzung |
|--------------------------------------|---|-----------|
| | feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte der Berufsfeuerwehr | BF |
| öffentliche Feuerwehren | ehrenamtliche Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr | FF |
| | hauptamtliche Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehr mit hauptamtlichen Kräften | HF |
| | nebenberufliche Kräfte der Betriebsfeuerwehr | BtF |
| betriebliche | hauptberufliche Kräfte der Betriebsfeuerwehr | HBtF |
| Feuerwehren | nebenberufliche Kräfte der Werkfeuerwehr | WF |
| | hauptberufliche Kräfte der Werkfeuerwehr | HWF |
| Kreise | feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamten des Kreises (z.B. Leitstellendisponenten) | KREIS |

| Hauptamt oder Ehrenamt |
|------------------------|
| hauptamtlich |
| ehrenamtlich |
| hauptamtlich |
| nebenberuflich |
| hauptberuflich |
| nebenberuflich |
| hauptberuflich |
| hauptamtlich |

Abbildung 3.1: FEUERWEHR: Einteilung der Arten von Feuerwehren

Abbildung 3.2 stellt die Anzahlen der öffentlichen Feuerwehren in NRW im Jahr 2022 dar. Sie unterscheidet zwischen Feuerwehren mit hauptamtlichen und mit ausschließlich ehrenamtlichen Einsatzkräften.

Siehe Abbildung 3.2 auf Seite 29

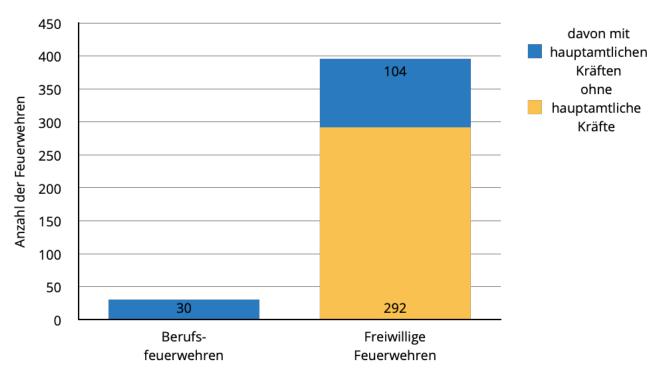
In NRW gab es im Jahr 2022 30 Berufsfeuerwehren und 396 Freiwillige Feuerwehren, davon sind 104 Freiwillige Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften, dies entspricht einem Anteil von 35 %. Große kreisangehörige Städte und mittlere kreisangehörige Städte sind nach § 10 BHKG grundsätzlich dazu verpflichtet, Freiwillige Feuerwehren mit hauptamtlichen Einsatzkräften vorzuhalten. Die Bezirksregierung kann Ausnahmen zulassen, wenn der Brandschutz und die Hilfeleistung in der Kommune gewährleistet sind. Im Jahre 2022 verfügten 92 Kommunen über eine solche Ausnahmegenehmigung.

Abbildung 3.3 stellt die Anzahlen der betrieblichen Feuerwehren in NRW im Jahr 2022 dar. Sie unterscheidet zwischen Feuerwehren mit hauptberuflichen und mit ausschließlich nebenberuflichen Einsatzkräften.

Siehe Abbildung 3.3 auf Seite 29

In NRW gab es im Jahr 2022 insgesamt 79 betriebliche Feuerwehren, 62 davon mit hauptberuflichen Einsatzkräften.





Arten von öffentlichen Feuerwehren

Abbildung 3.2: FEUERWEHR: Anzahl der öffentlichen Feuerwehren in NRW – Quelle: IM NRW – Jahresstatistik Gefahrenabwehr 2022 & IG NRW 2022

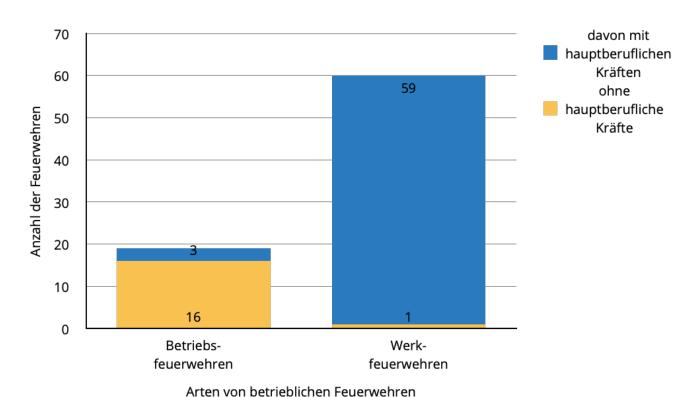


Abbildung 3.3: FEUERWEHR: Anzahl der betrieblichen Feuerwehren in NRW – Quelle: IM

NRW - Jahresstatistik Gefahrenabwehr 2022 & IG NRW 2022



3.2 Anzahl der Einsatzkräfte

Die Gesamtanzahl der Einsatzkräfte der öffentlichen Feuerwehren setzt sich² sowohl aus dem Hauptamt, also der Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehr (BF) und der hauptamtlichen Kräfte der Freiwilligen Feuerwehren (HF), als auch aus ehrenamtlichen Kräften der Freiwilligen Feuerwehren (FF) zusammen.

Die Einsatzkräfte der *betrieblichen Feuerwehren* berücksichtigen im Hauptamt die hauptberuflichen Kräfte der Werk- (HWF) und der Betriebsfeuerwehren (HBtF). Zusätzlich werden die nebenberuflichen Kräfte der Werk- (WF) und der Betriebsfeuerwehren (BtF) in die Zahlen der betrieblichen Feuerwehren inkludiert.

Hinweis: Zur sprachlichen Vereinfachung beinhalten die Zahlen der ehrenamtlichen Einsatzkräfte die nebenberuflichen Einsatzkräfte der betrieblichen Feuerwehren und die Zahlen der hauptamtlichen Einsatzkräften beinhalten die hauptberuflichen Einsatzkräfte der betrieblichen Feuerwehren.

Neben den Einsatzkräften der kommunalen und betrieblichen Feuerwehren werden die feuerwehrtechnischen Beamtinnen und Beamten der Kreise berücksichtigt.

Die Abbildung 3.4 ermöglicht einen Überblick über die Gesamtanzahlen der ehrenund hauptamtlichen Einsatzkräfte der Feuerwehren in NRW von 2018 bis 2022. Siehe Abbildung 3.4 auf Seite 31

212-1101 | V1.0 | 20. April 2024

²gemäß Datensatz IG NRW



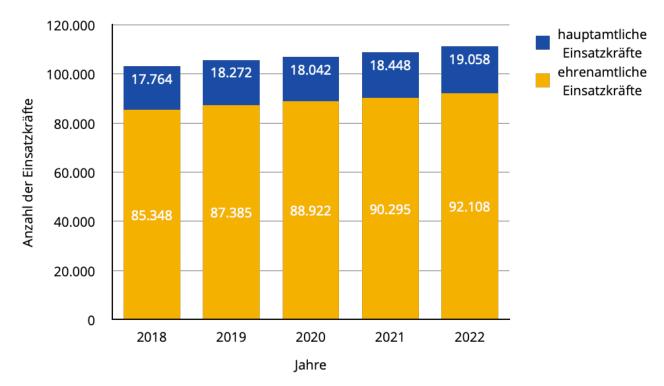


Abbildung 3.4: FEUERWEHR: Anzahl der ehren- und hauptamtlichen Einsatzkräfte in NRW über die Jahre 2018 bis 2022

Die Gesamtanzahl der Einsatzkräfte in NRW betrug im Jahr 2022 111.166. Sie ist im jährlichen Durchschnitt seit 2018 um ca. 1.836 Einsatzkräfte gestiegen, dies entspricht einem jährlichen Wachstum von 1,70 % und einem gesamten Wachstum von 5,21 %. Analog dazu ist die Anzahl der ehrenamtlichen Einsatzkräfte (ca. 92.108 Einsatzkräfte im Jahr 2022) im gleichen Zeitraum um 5,40 % gestiegen. Im Hauptamt (ca. 19.058 Einsatzkräfte im Jahr 2022) ist ein Wachstum von 4,3 % im Zeitraum von 2018 bis 2022 festzustellen.

Ergänzend hierzu ermöglicht Abbildung 3.5 einen Überblick über die Entwicklung der Einsatzkräfte der Feuerwehren in NRW in den Jahren 1980 bis 2017. Die Darstellung differenziert zwischen hauptamtlichen (hier: hauptamtliche Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehren und Freiwilliger Feuerwehren mit hauptamtlichen Einsatzkräften) sowie ehrenamtlichen Einsatzkräften der Freiwilligen Feuerwehren. Die Datengrundlage ist ein Auszug aus IG NRW, die der Anlage 3b (S. 52) des Konzeptpapiers *IdF NRW 2045 Bedarfsorientierte Entwicklung des Seminar- und Lehrgangsangebots des Institut der Feuerwehr NRW bis zum Jahr 2045* mit Stand vom 28.10.2022 in der Version 2.3 entnommen ist. Dieser Auszug enthält keine fortlaufenden Informationen zu hauptamtlichen Einsatzkräften der Kreise sowie der Werk- und Betriebsfeuerwehren. Daher wurde auf die Darstellung dieser Einsatzkräfte in Abbildung 3.5 verzichtet.

Siehe Abbildung 3.5 auf Seite 33



Die Gesamtanzahl der hauptamtlichen (hier: hauptamtliche Einsatzkräfte der Berufsfeuerwehren und Freiwilliger Feuerwehren mit hauptamtlichen Einsatzkräften) und ehrenamtlichen Einsatzkräfte (hier: Einsatzkräfte der Freiwilligen Feuerwehren) in NRW betrug im Jahr 2017 96.911. Sie ist im jährlichen Durchschnitt seit 1980 um ca. 190 Einsatzkräfte gestiegen, dies entspricht einem jährlichen Durchschnittswachstum (bezogen auf 1980) von 0,21 % und einem gesamten Wachstum von 7,92 %. Analog dazu ist die Anzahl der ehrenamtlichen Einsatzkräfte (ca. 82.554 Einsatzkräfte im Jahr 2017) im gleichen Zeitraum um 2,63 % gestiegen. Im Hauptamt (ca. 14.357 Einsatzkräfte im Jahr 2017) ist ein Wachstum von 53,32 % im Zeitraum von 1980 bis 2017 festzustellen.

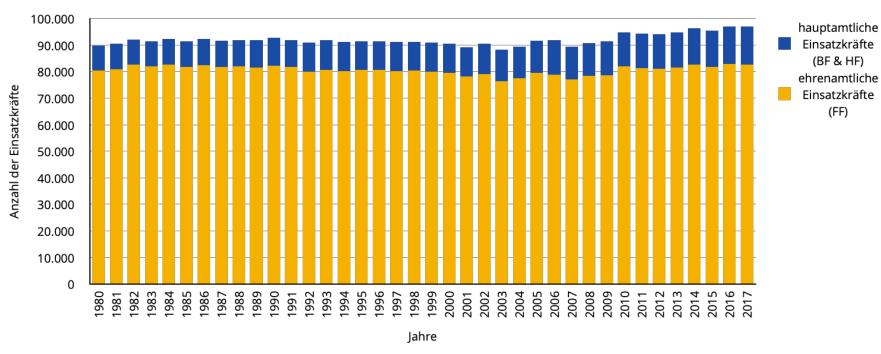


Abbildung 3.5: FEUERWEHR: Anzahl der Einsatzkräfte der Feuerwehren in NRW in den Jahren 1980 bis 2017



Abbildung 3.6 zeigt die prognostische Entwicklung der Anzahl der Einsatzkräfte der öffentlichen Feuerwehren bis zum Jahre 2045. Diese Entwicklung basiert auf den Wachstumsprognosen des Konzeptpapiers *IdF NRW 2045 Bedarfsorientierte Entwicklung des Seminar- und Lehrgangsangebots des Institut der Feuerwehr NRW bis zum Jahr 2045* mit Stand vom 28.10.2022 in der Version 2.3. Folgende Wachstumsprognosen stellt das Konzeptpapier (bezogen auf das Jahr 2021) auf:

Siehe Abbildung 3.6 auf Seite 35

- Hauptamt (BF, FF, Kreise): 1,40 % p.a.
- Ehrenamt (FF): 0,25 % p.a.
- Hauptberuflich (WF): konstant bei ca. 2.500 Einsatzkräften bis zum Jahr 2045
- Nebenberuflich (WF): konstant bei ca. 3.500 Einsatzkräften bis zum Jahr 2045

Auf Grundlage der o.g. Wachstumsprognosen steigt die Anzahl der Einsatzkräfte auf insgesamt ca. 113.680 Einsatzkräfte der Feuerwehren in NRW, unterteilt in ca. 92.391 ehrenamtliche (FF) und ca. 21.289 hauptamtliche Einsatzkräfte (BF, FF mit hauptamtlichen Kräften und Kreise). Die Anzahlen der Einsatzkräfte der betrieblichen Feuerwehren bleiben laut Prognose konstant.

hauptamtliche Einsatzkräfte

(BF, HF & Kreis)

ehrenamtliche

Einsatzkräfte (FF)

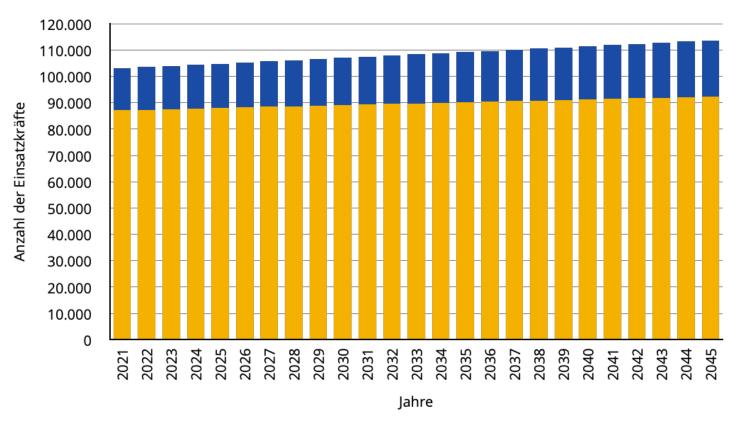


Abbildung 3.6: FEUERWEHR: Prognose der Anzahl der Einsatzkräfte bis zum Jahr 2045



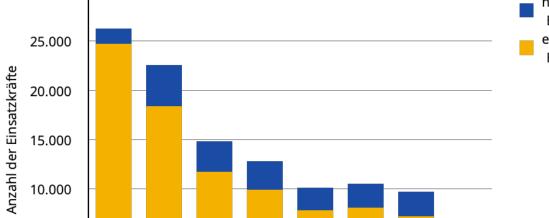
30.000

5.000

0

3 Feuerwehren in NRW und ihr (Führungs-)Personal

Abbildung 3.7 zeigt die Altersverteilung der ehren- und hauptamtlichen Einsatzkräfte im Jahr 2022 in Altersklassen gemäß Datensatz IG NRW. Siehe Abbildung 3.7 auf Seite 36



hauptamtliche Einsatzkräfte ehrenamtliche Einsatzkräfte

Altersklassen

18 - 27 28 - 34 35 - 39 40 - 44 45 - 49 50 - 54 55 - 59

Abbildung 3.7: FEUERWEHR: Altersverteilung der ehren- und hauptamtlichen Einsatzkräfte im Jahr 2022

Für den gesamten Altersbereich sind von jung nach alt stetig fallende Mitgliederbzw. Beschäftigtenzahlen festzustellen. Einzige Ausnahme bildet ein Plateau in den Altersklassen von 45 bis 59 Jahren. Die Einsatzkräfte scheiden spätestens mit Vollendung des 67. Lebensjahres aus dem aktiven Feuerwehrdienst aus. Feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte i. d. R. bereits mit der Vollendung des 60. Lebensjahres, spätestens aber mit Vollendung des 63. Lebensjahrs. Die ersten drei Altersklassen von 18 bis 39 Jahren umfassen 57,24 % aller Einsatzkräfte.

Abbildung 3.8 visualisiert die Gesamtanzahl der Einsatzkräfte inkl. der Führungskräfte der Feuerwehren in NRW von 2018 bis 2022. Abbildung 3.9 differenziert die vorherige Darstellung und unterscheidet zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Einsatz- bzw. Führungskräften.

- Siehe Abbildung 3.8 auf Seite 37
- Siehe Abbildung 3.9 auf Seite 37

60 -63/67



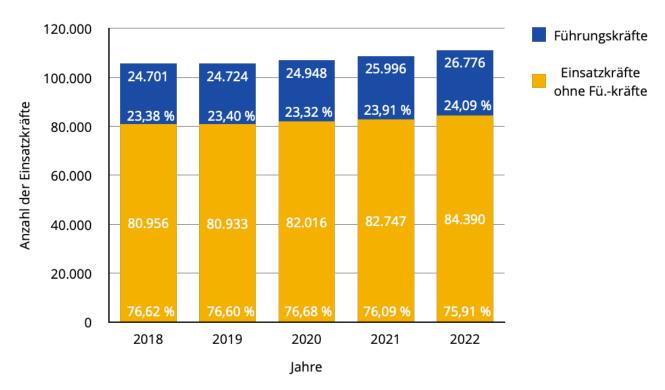


Abbildung 3.8: FEUERWEHR: Anzahl der Einsatzkräfte inkl. der Führungskräfte in NRW über die Jahre 2018 bis 2022

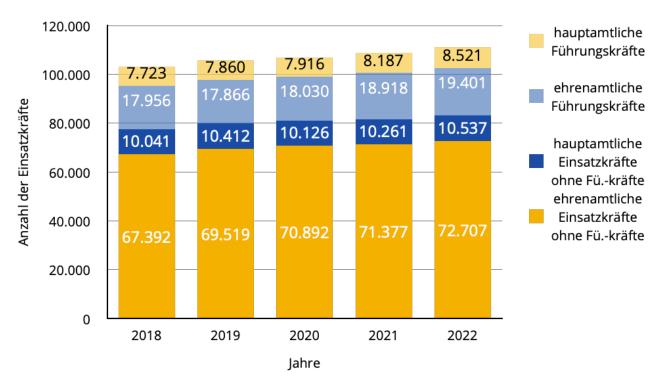


Abbildung 3.9: FEUERWEHR: Anzahl der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Einsatzkräfte inkl. der Führungskräfte in NRW über die Jahre 2018 bis 2022



Im Jahr 2022 verfügten 26.776 Einsatzkräfte der Feuerwehr (24,09 % aller Einsatzkräfte) über eine Führungskräftequalifikation. Die restlichen Einsatzkräfte von 75,91 % verfügen über keine Führungskräftequalifikation.

Vom Jahr 2018 bis zum Jahr 2022 hat, wie in Abbildung 3.8 beschrieben, die Anzahl der gesamten Einsatzkräfte (Einsatzkräfte ohne und mit Führungskräftequalifikation) (+ 5,21 %) zugenommen. Das Wachstum der Anzahl der Einsatzkräfte ohne Führungsqualifikation war in diesen Jahren mit 4,21 % (insgesamt 5.509 Einsatzkräfte mehr) im Vergleich etwas niedriger, im Gegensatz zum Wachstum der Anzahl der Führungskräfte. Dieses fällt im selben Zeitraum mit 8,40 % (insgesamt 2.075 Einsatzkräfte mehr) um 4,19 Prozentpunkte höher aus. Die Anzahl der Einsatzkräfte mit Führungsqualifikation ist also stärker gewachsen als die Anzahl der Führungskräfte insgesamt.

Das stärkere Wachstum der Führungskräfte lässt sich u.a. auf die erfolgte Kapazitätserweiterung des IdF (Weeze zwischen 2019 und 2022, ab 2021 Kreuzau) zurückführen, die aufgrund der Ergebnisse der AG-Onlinebuchungstool im Jahr 2019 erfolgt ist.



3.3 Anzahl von Führungskräften

Als Führungskräfte der Feuerwehr gelten Einsatzkräfte, die über eine der folgenden Qualifikationen verfügen:

- Gruppenführer
- Zugführer
- O Verbandsführer mit oder ohne Stabsqualifikation (Verbandsfü. mit/oh. Stb.)

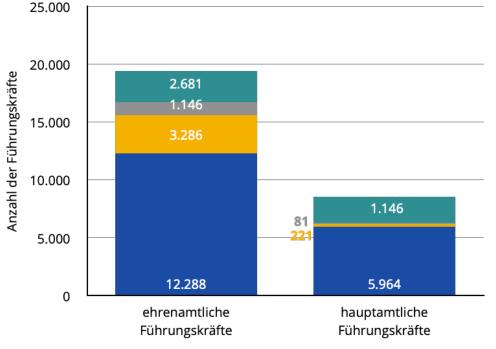
Aktuell (Stand: Jahresende 2022) versehen 27.922 Führungskräfte in den Feuerwehren in NRW ihren Dienst. Dies entspricht einem Anteil von 25,12 % aller Einsatzkräfte. Abbildung 3.10 visualisiert die Qualifikationshäufigkeiten der ehren- und hauptamtlichen Führungskräfte der Feuerwehren in NRW im Jahr 2022.

Seite 39

Verbandsfü, mit Stb. Verbandsfü. oh. Stb.

Zugführer

Gruppenführer



Siehe Abbildung 3.10 auf

Form der Tätigkeitsausführung

Abbildung 3.10: FEUERWEHR: Qualifikationen der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungskräfte in NRW im Jahr 2022

Insgesamt sind in den Feuerwehren in NRW 19.401 ehrenamtliche und 8.521 hauptamtliche Führungskräfte tätig, somit ist der Großteil (69,48 %) der Führungskräfte in NRW ehrenamtlich tätig. Sowohl im Ehren- (63,34 % aller ehrenamtlichen Führungskräfte) als auch im Hauptamt (69,99 % aller hauptamtlichen Führungskräfte) ist die jeweils größte Gruppe als Gruppenführer qualifiziert. Im Ehrenamt stellen die Zugführer mit 16,94 % die zweitgrößte Gruppe dar. Im Hauptamt hingegen sind die Verbandsführer mit Stabsqualifikation mit 26,46 % aller hauptamtlichen Führungskräfte die zweitgrößte Gruppe. Dieser Unterschied ist darauf zurückzuführen,

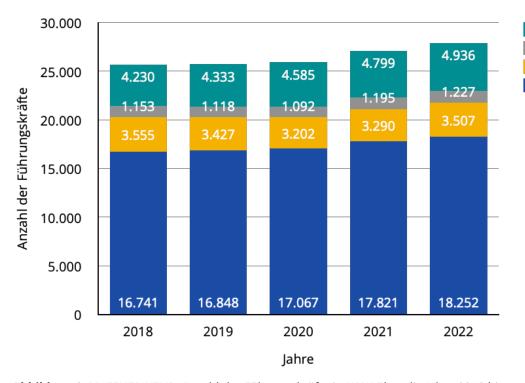


dass feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals: gehobener Dienst) gemäß Anlage 1 zu § 7 Absatz 1 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land NRW (VAP2.1-Feu) direkt zu Verbandsführern mit Stabsqualifikation ausgebildet werden. Daher stellt die Qualifikation *Zugführer* im Hauptamt, ohne eine weitere Ausbildung zum Verbandsführer, ein Auslaufmodell dar.

Die Abbildung 3.11 gibt einen Überblick über die Gesamtanzahlen der Führungskräftequalifikationen der Feuerwehren in NRW in den Jahren 2018 bis 2022.

Vom Jahr 2018 bis zum Jahr 2022 hat die Anzahl der Führungskräfte (+ 8,7 %) zugenommen. Die Führungskräfte mit den Qualifikationen Gruppenführer (+ 9,03 %) und Verbandsführer mit (+ 16,69 %) und ohne Stabsqualifikation (+ 6,42 %) haben vom Jahr 2018 bis zum Jahr 2022 zugenommen. Im Gegensatz dazu gab es bis zum Jahr 2022 eine Abnahme der Zugführerqualifikationen von 1,35 % (absolut 48 weniger Zugführer).

Siehe Abbildung 3.11 auf Seite 40



Verbandsfü. mit Stb.
Verbandsfü. oh. Stb.
Zugführer
Gruppenführer

Abbildung 3.11: FEUERWEHR: Anzahl der Führungskräfte in NRW über die Jahre 2018 bis 2022

Die Abbildungen 3.12 und 3.13 differenzieren die o.g. Qualifikationszahlen der Führungskräfte nach ehrenamtlichen und hauptamtlichen Einsatzkräften im Jahresverlauf 2018 bis 2022.

Siehe Abbildungen 3.12 und 3.13 ab Seite 41



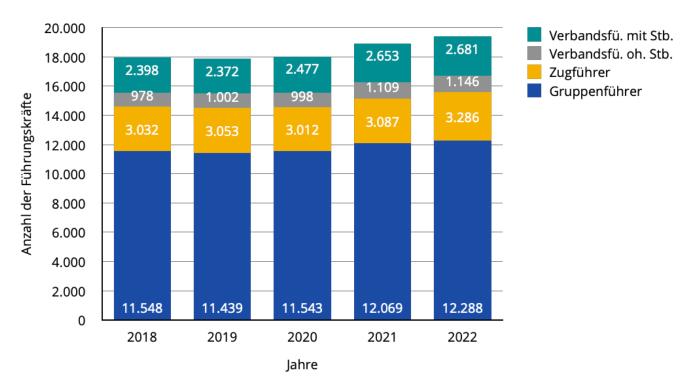


Abbildung 3.12: FEUERWEHR: Anzahl der ehrenamtlichen Führungskräfte in NRW über die Jahre 2018 bis 2022

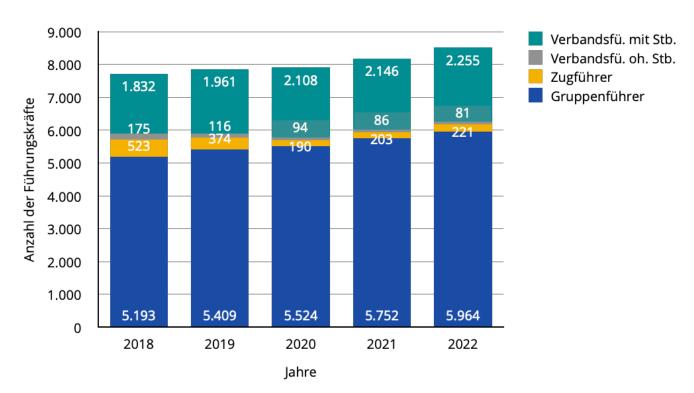
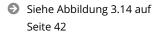


Abbildung 3.13: FEUERWEHR: Anzahl der hauptatmlichen Führungskräfte in NRW über die Jahre 2018 bis 2022



Abbildung 3.14 zeigt die Altersverteilung der ehren- und hauptamtlichen Führungskräfte im Jahr 2022 in Altersklassen gemäß Datensatz IG NRW.



hauptamtliche Führungskräfte

ehrenamtliche

Führungskräfte

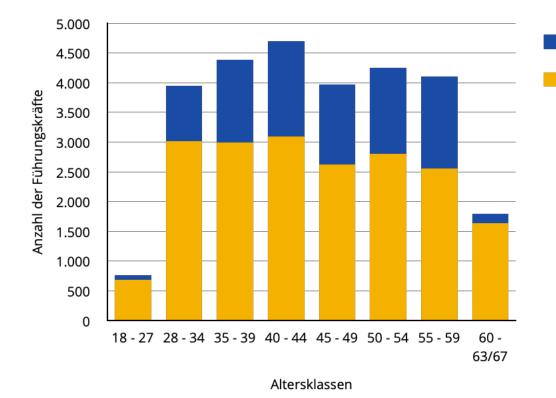


Abbildung 3.14: FEUERWEHR: Altersverteilung der ehren- und hauptamtlichen Führungskräfte im Jahr 2022

Die Altersverteilung ist insgesamt als homogen zu bewerten, wenn die jüngste und älteste Altersklasse außer Acht gelassen werden. Der Großteil aller Führungskräfte (46,72 %) ist im Alter zwischen 28 bis 44 Jahre. Diese Altersspanne stellt ein Häufigkeitsplateau dar, das anschließend leicht auf ein zweites Altersplateau zwischen 45 bis 59 Jahre abfällt. In den Altersgruppen 18 bis 27 (2,72 % aller Führungskräfte) sowie 60 bis 67 Jahren (6,43 % aller Führungskräfte) sind mit Abstand die wenigsten Führungskräfte vorhanden.



Teil II

Führungskräftequote



Hinweis: Der Gutachter hat die dargestellten Ergebnisse mit Hilfe des Jahresdatensatzes IG NRW des Jahres 2022 ermittelt.

Dieser Abschnitt beschreibt die Ergebnisse zur **Evaluation und ggf. Erweiterung der Führungskräftequoten in NRW**. Diese Ergebnisse stellen die Beantwortung der zweiten Aufgabenstellung der Arbeitsgruppe *Fortbildungsbedarfsplanung* dar. Dafür stellt der Abschnitt zuerst die Entstehung der Führungskräftequote und die Grundlagen dar, anschließend erfolgt die Erörterung der Evaluation und Anpassung durch die AG Fortbildungsbedarfsplanung. Abschließend erfolgt die Darstellung der Auswirkungen der empfohlenen Anpassungen.

Die Unterhaltung von leistungsfähigen Feuerwehren, die den örtlichen Verhältnissen entsprechen, ist Aufgabe der Gemeinden¹. Darüber hinaus können Betriebe oder Einrichtungen, bei denen die Gefahr eines Brandes oder einer Explosion besonders groß ist oder bei denen in einem Schadensfall eine große Anzahl von Personen gefährdet wird, verpflichtet werden, Werkfeuerwehren aufzustellen und zu unterhalten. Deren Leistungsfähigkeit muss sich an den von den Betrieben oder Einrichtungen ausgehenden Gefahren orientieren. Deren Heterogenität führt dementsprechend auch zu erheblich voneinander abweichenden Anzahlen an Einsatzkräften wie auch Führungskräften und mithin lokal unterschiedlichen Qualifizierungsbedarfen für Führungskräfte.

Seit vielen Jahren haben die Feuerwehren in NRW unzureichende Ausbildungskapazitäten des IdF NRW beklagt. Daraufhin hat im Jahr 2014 erstmalig das Gutachten zur *Neuausrichtung des Instituts der Feuerwehr NRW* der Firma rosenbaum nagy Unternehmensberatung die Festlegung von landesweiten Führungskräftequoten empfohlen, um eine bedarfsgerechte Angebotssteuerung der Aus- und Fortbildung zu ermöglichen². Die Führungskräftequote ist der Wert des Quotienten aus den Anzahlen der Führungskräfte und der Einsatzkräfte der Feuerwehren in NRW. Sie

Aufgabenstellung

Grundlage

Entstehung

¹§ 3 Abs. 1 BHKG

²Gutachten zur Neuausrichtung des Instituts der Feuerwehr NRW, Abschlussbericht vom 14.12.2014, rosenbaum nagy Unternehmensberatung



setzt die beiden Gruppen in ein Verhältnis. Im Wesentlichen ist sie für die Angebotsdimensionierung des IdF NRW als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung des Landes NRW zu nutzen.

Um eine landesweite Führungskräftequote zur bedarfsgerechten Zu- bzw. Verteilung von Ausbildungskapazitäten umzusetzen, hat das IM NRW im Jahr 2017 die Arbeitsgruppe *Onlinebuchungstool* gegründet und mit der Erarbeitung einer Planungsgrundlage zur Verteilung von Ausbildungskapazitäten beauftragt.

In den Jahren 2018 und 2019 hat die Arbeitsgruppe *Onlinebuchungstool* eine Bedarfsermittlung der Führungskräfteausbildung in den Feuerwehren in NRW durchgeführt³. Sie umfasst u.a. die Konkretisierung der geforderten Führungskräftequote, die sich auf die Ausbildung bezieht.

Die Arbeitsgruppe *Onlinebuchungstool* legte fest, dass SOLL-Quoten für die Führungskräfteausbildung nur auf Grundlage einer Musterstruktur für die Feuerwehren definiert werden können.

Hinweis: Bei der Musterstruktur werden Grundfunktionen sowie Sonderfunktionen einer Feuerwehr, differenziert nach Ehrenamt und Hauptamt, berücksichtigt. Hierbei wird eine generell-strukturelle und keine individuelle Betrachtung einzelner Feuerwehren vorgenommen. Darüber hinaus ist die Annahme zu treffen, dass die Einsatzkräfte gemäß ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Synergieaspekte bleiben unberücksichtigt.

Ziel war es, die SOLL-Quoten als verbindliches Steuerungsinstrument für die Vergabe von Lehrgangsplätzen am IdF NRW festzulegen. Der Ergebnisbericht der AG *Onlinebuchungstool* aus dem Jahre 2019 dokumentiert eine SOLL-Quote für die Führungskräftequalifikation im Ehrenamt und die Gruppenführerqualifikation im Hauptamt. Das IM NRW hat, per Erlass vom 19.05.2022, diese SOLL-Quoten als Maßstab zur Umsetzung im Rahmen der Zu- bzw. Verteilung von Lehrgangsplätzen für das IdF NRW festgelegt.

Die SOLL-Quoten beziehen sich ausschließlich auf öffentliche Feuerwehren. Die Dimensionierung und somit der Führungskräftebedarf von betrieblichen Feuerwehren hängt maßgeblich von den Gefahren, die von den Betrieben und Einrichtungen ausgehen, ab. Diese unterscheiden sich jedoch so erheblich voneinander, dass - im Gegensatz zu öffentlichen Feuerwehren - für diese keine allgemeingültige Musterstruktur etabliert und keine generell-strukturelle Betrachtung vorgenommen werden kann. Damit ist eine sinnvolle allgemeingültige Festlegung einer SOLL-Quote

³Bericht der AG-Onlinebuchungstool zur Bedarfsermittlung der Führungskräfteausbildung in den Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen, Bericht vom 05.03.2019



für neben- und hauptberufliche Führungskräfte der betrieblichen Feuerwehren nicht möglich.

Zudem berücksichtigen die aufgestellten SOLL-Quoten der AG Onlinebuchungstool keine Vorgaben für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppen 2.1 (ehemals: gehobener Dienst) und 2.2 (ehemals: höherer Dienst). Die Stellenausstattung mit Stellen für die Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 einer Feuerwehr hängen maßgeblich von der Struktur der kommunalen Feuerwehr ab. Je nach Größe, Gefährdungs- und Risikopotential, dem Aufgabenzuschnitt, dem jeweiligen Stellenplan und der Stellenbewertung der einzelnen Stellen kann es zu erheblichen Unterschieden kommen. Zum Beispiel hängt die Stellenbewertung u.a. von der Anzahl an unterstellten Beschäftigten ab. Je nach Größe der Feuerwehr kann sich dies stark unterscheiden. Zudem legen die Kommunen ihr Qualitätsniveau und die erforderliche Organisationsstruktur der Feuerwehr im Rahmen der Brandschutzbedarfsplanungen politisch selbstständig fest. Daher sei keine Bemessung mittels Quote erforderlich. Ferner erfolgt die Laufbahnausbildung für die LG 2.1 und 2.2 als Führungsausbildung ausschließlich durch das IdF NRW, daher hat das IdF NRW die gemeldeten Qualifikationsbedarfe der Kommunen zu erfüllen und verfügt dabei über kein Auswahlermessen. Daraus folgt, dass eine SOLL-Quote für die Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 kaum eine planerische Wirkung erzielen könnte. Daher wurde auf die Festlegung durch die AG Onlinebuchungstool verzichtet.

Die festgelegten SOLL-Quoten beziehen sich zudem explizit auf Teilbereiche der Ausbildung von Führungskräften und nicht auf die Vermittlung von *speziellen Fachkenntnissen*, die ebenfalls Aufgabe des IdF NRW ist.⁴ Die Verteilung der Kapazitäten zur Vermittlung spezieller Fachkenntnisse erfolgt ebenfalls anhand der Bedarfsmeldungen der Feuerwehren. Zudem werden die Führungskräftequoten nicht für die Bemessung der Fortbildung von Führungskräften angewandt.

Trotz der Festlegung und Zuteilung der Ausbildungskapazitäten anhand der eingeführten SOLL-Quoten bemängeln die öffentlichen Feuerwehren in NRW weiterhin fehlende Ausbildungskapazitäten, insbesondere im Hauptamt für die Qualifikation Gruppenführer. Als Reaktion darauf hat der Ausbildungsbeirat NRW beschlossen, die Führungskräftequoten durch eine Arbeitsgruppe evaluieren zu lassen.⁵

Führungskräftequote nach Musterstruktur

Die definierten SOLL-Quoten (folgend Führungskräftequoten genannt) der AG *Onlinebuchungstool* für ehrenamtliche und hauptamtliche Führungskräfte mit der Qualifikation Gruppenführer sind mit Hilfe einer Musterstruktur definiert. Die Aufstellung einer Musterstruktur zur landesweiten Bemessung von erforderlichen

⁴§ 32 Abs. 1 BHKG

⁵Beschluss des Ausbildungsbeirates NRW vom 5.4.2022



Ausbildungskapazitäten ermöglicht die Bemessung von erforderlichen Führungskräften im Land NRW. Die Musterstruktur setzt sich aus Grund- und Sonderfunktionen zusammen. Die resultierende Ableitung von SOLL-Quoten ist in den nächsten zwei Unterabschnitten erläutert.

Grundfunktionen

Die Grundfunktionen sind, auf Grundlage der Feuerwehrdienstvorschrift 3 – *Einheiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz*, im o.g. Gutachten der rosenbaum nagy Unternehmensberatung hergeleitet worden. Sie geht von der personellen Aufstellung einer Verbandsstruktur aus, die insgesamt aus 117 Einsatzkräften besteht. Davon sind 27 Führungskräfte. Diese Herleitung ist in den nachfolgenden Abbildungen zusammengefasst.

Abbildung 4.1 zeigt die taktischen Grundeinheiten von Zügen bzw. von Verbänden anhand der taktischen Einheit und des erforderlichen Personals.

Siehe Abbildung 4.1 auf Seite 47

| taktische Grundeinheiten | Personal | Anzahl |
|---|---|--------|
| Chaffel | Mannschaftsdienstgrade | 5 |
| Staffel | Gruppenführer | 1 |
| Führungstrupp für Züge | Mannschaftsdienstgrade | 2 |
| | Gruppenführer | 1 |
| | Mannschaftsdienstgrade | 1 |
| Führungstrupp für Verbände | Zugführer | 1 |
| | Verbandsführer | 1 |
| Einsatzleitung; gemäß zu führender taktischen Einheit(en) | für Staffel oder Gruppe: Gruppenführer | 1 |
| | für Zug: Zugführer | 1 |
| | für Verband: Verbandsführer | 1 |

Abbildung 4.1: QUOTE: Taktische Grundeinheiten von Zügen und/oder Verbänden

Abbildung 4.2 zeigt die Zusammensetzungen der taktischen Einheiten Zug und Verband anhand der erforderlichen Einheiten und des Personals.

Abbildung 4.3 fasst die erforderlichen Einsatzkräfte für die Aufstellung eines Verbandes zusammen und leitet daraus die Führungskräftequoten je Qualifikation ab.

- Siehe Abbildung 4.2 auf Seite 48
- Siehe Abbildung 4.3 auf Seite 48



| taktische Einheiten | Zusammensetzung | Anzahl | Personal | Stärke |
|------------------------|------------------------|--------|------------------------|--------|
| | Staffel | 4 | Mannschaftsdienstgrade | 20 |
| | Statiei | 7 | Gruppenführer | 4 |
| Zug | Führungstrupp für Züge | 1 | Mannschaftsdienstgrade | 2 |
| | Turrungstrupp für Zuge | ' | Gruppenführer | 1 |
| | Einsatzleitung | 1 | Zugführer | 1 |
| | | | Mannschaftsdienstgrade | 88 |
| | Zug | 4 | Gruppenführer | 20 |
| | | | Zugführer | 4 |
| Verband | | | Mannschaftsdienstgrade | 2 |
| | Führungstrupp Verband | 1 | Zugführer | 1 |
| | | | Verbandsführer | 1 |
| | Einsatzleitung | 1 | Verbandsführer | 1 |

Abbildung 4.2: QUOTE: Zusammensetzung eines Zuges und Verbandes

| taktische Einheit | Personal | Stärke gesamt | Quote |
|-------------------|------------------------|------------------|--------|
| Verband | Mannschaftsdienstgrade | 90 | 76,9 % |
| | Gruppenführer | 20 | 17,1 % |
| | Zugführer | 5 | 4,3 % |
| | Verbandsführer | 2 | 1,7 % |
| Summen | Stärke | 117 | |
| Julilleli | Führungskräftequote | | 23,1 % |

Abbildung 4.3: QUOTE: Herleitung der Grundfunktionen der Musterstruktur; in Anlehnung Abschlussbericht rosenbaum nagy Unternehmensberatung 2014, S. 72



Die Gemeinden können für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte in der Laufbahngruppe 1.2 eigenständig bestimmen, ob eine Qualifikation zum Gruppenführer erfolgen soll. Der tatsächliche Bedarf einer Kommune kann daher den notwendigen Bedarf übersteigen. Daher ist eine Führungskräftequote für diese Zielgruppe erforderlich, um eine Einschätzung der Bedarfe und eine bedarfsgerechte Zuteilung der Ausbildungskapazitäten vornehmen zu können. In Anwendung o.g. Systematik sollten 20 von 110 Einsatzkräften über die Qualifikation zum Gruppenführer (Laufbahngruppe 1.2) verfügen, vgl. Abbildung 4.3. Dies entspricht einer Gruppenführerquote von 18,2, % im Hauptamt nur für die Grundfunktionen.

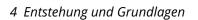
Sonderfunktionen

Über die Grundfunktionen hinaus hat die Arbeitsgruppe *Onlinebuchungstool* Sonderfunktionen definiert, die durch die Feuerwehren wahrgenommen werden müssen und eine Führungskräftequalifikation bedingen. Es erfolgt eine Differenzierung zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Sonderfunktionen. In großen Teilen ist eine Überschneidung zwischen Führungskräften im Einsatzdienst (Grundfunktionen) und Sonderfunktionsträgern anzunehmen. Um diese Überschneidung zu berücksichtigen und dadurch künstlich erhöhte Bedarfe zu vermeiden hat die AG *Onlinebuchungstool* den Faktor *davon nicht im Einsatzdienst* eingeführt. Dieser berücksichtigt Führungskräfte, die nicht im Einsatzdienst tätig sind und somit nicht durch die o.g. Grundfunktionen berücksichtigt werden. Zum Beispiel wird die Qualifikation als Gruppenführer je Gemeinde für die Kinderfeuerwehr durch die AG *Onlinebuchungstool* als bedarfsgerecht gesehen. Diese Person muss aber nicht zwangsläufig im Einsatzdienst eingebunden sein. Abbildung 4.4 fasst diese Festlegungen der AG *Onlinebuchungstool* für ehrenamtliche Sonderfunktionen zusammen.

Siehe Abbildung 4.4 auf Seite 50

Abbildung 4.5 zeigt die Herleitung der einzelnen Sonderfunktionen nach Qualifikation.

Siehe Abbildung 4.5 auf Seite 51





| Sonderfunktion | Davon nicht im Einsatzdienst |
|---|---------------------------------|
| 1 Zugführer pro Kreis/kreisfreie Stadt für Jugendfeuerwehr | 20 % |
| 2 Gruppenführer pro Kreis/kreisfreie Stadt für Jugendfeuerwehr | 20 % |
| 1 Gruppenführer pro Gemeinde für Jugendfeuerwehr | 20 % |
| 1 Gruppenführer pro Gemeinde für Kinderfeuerwehr | 20 % |
| 1 Gruppenführer pro 20 Jugendfeuerwehrangehörige der Gemeinde | 20 % |
| 1 Gruppenführer pro 100 Einsatzkräfte der Gemeinde für Sonderfunktionen nach örtlichen Belangen | 20 % |
| 1 Zugführer pro 400 Einsatzkräfte der Gemeinde für Sonderfunktionen nach örtlichen Belangen | 20 % |
| 3 Zugführer pro Gemeinde bei Städten mit Berufsfeuerwehr als Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr | 20 % |
| 3 Qualifikation Stab pro Gemeinde (außer bei Städten mit BF) für Wehrführung | 50 % |
| 3 Qualifikation Stab pro Kreis (nicht kreisfreie Städte) für Kreisbrandmeister | 50 % |
| 2 Qualifikation Stab pro Bezirk für Bezirksbrandmeister | 100 % |
| 36 Qualifikation Stab pro Kreis (nicht kreisfreie Städte) für Stabsarbeit | 90 % |

Abbildung 4.4: QUOTE: ehrenamtliche Sonderfunktionen

| | | Jugendfeuerwehr | | | Kinder- feuerwehr | örtliche | Belange | Sprecher Freiwillige Feuerwehr | Leiter der Feuerwehr | Kreis- brandmeister | Bezirks- brandmeister | Stabsarbeit | |
|---|---------------------------|------------------|-------------------------|------------|----------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--|---|-------------|---|
| Bezugsmerkmale der Bemessung | Anzahl der Bemessungs- | Gruppenführer | | Zugführer | Gruppen- führer | Gruppen- Führer Zugführer | | Zugführer | Verbandsführer mit Stabsqualifikation | | iion | | |
| | größen | 1 je Gemeinde | je 20 JF- Angehörige | 2 je Kreis | 1 je Kreis | 1 je Gemeinde | 1 je 100 Einsatzkräfte | 1 je 400 Einsatzkräfte | 1 je Stadt mit BF | 3 je Gemeinde / Stadt ohne BF | 3 je Kreis (keine kreisfr. Städte) | 2 je Bezirk | 3 je Kreis (keine kreisfr. Städte) |
| Bezirk | 5 | | | | | | | | | | | 10 | |
| kreisfreie Städte | 22 | | | | | | | | | | | | |
| Kreise | 31 | | | 62 | 31 | | | | | | 93 | | 1.116 |
| Gemeinden / kreisangehörige Städte | 396 | 396 | | | | 396 | | | | | | | |
| Städte mit Berufsfeuerwehr | 30 | | | | | | | | 30 | | | | |
| Städte mit hauptamtlichen Kräften | 52 | | | | | | | | | 156 | | | |
| Städte / Gemeinden mit ehrenamtlichen Kräften | 314 | | | | | | | | | 942 | | | |
| Angehörige Jugendfeuerwehr | 4.200 | | 210 | | | | | | | | | | |
| ehrenamtliche Einsatzkräfte gesamt | 72.497 | | | | | | 725 | 181 | | | | | |
| Zwis | chensummen | 396 | 210 | 62 | 31 | 396 | 725 | 181 | 30 | 1.098 | 93 | 10 | 1.116 |
| Faktor - davon nicht im | Einsatzdienst | 20 % | 20 % | 20 % | 20 % | 20 % | 20 % | 20 % | 20 % | 50 % | 50 % | 100 % | 90 % |
| | Produkte | 79 | 42 | 12 | 6 | 79 | 145 | 36 | 6 | 549 | 47 | 10 | 1.004 |

Abbildung 4.5: QUOTE: Ermittlung der ehrenamtlichen Sonderfunktionen



Die Anzahlen ergeben sich aus dem Produkt der Bezugsgröße, der erforderlichen Anzahl an Sonderfunktionen je Bezugsgröße und dem Faktor davon nicht im Einsatzdienst. Für die Jugendfeuerwehr wird je Gemeinde ein Gruppenführer als erforderlich angesehen. Zur Ermittlung des daraus resultierenden Gesamtqualifikationsbedarfs ist die Bezugsgröße Anzahl der Gemeinden in NRW (396) mit der Anzahl der erforderlichen Gruppenführer je Gemeinde für die Jugendfeuerwehr (1) in NRW zu multiplizieren. Dieses Ergebnis ist anschließend mit dem Faktor davon nicht im Einsatzdienst (20 %) zu multiplizieren und daraus resultiert ein Gesamtqualifikationsbedarf von 79 Führungskräften mit der Qualifikation Gruppenführer aus dieser einen Festlegung für die Sonderfunktionen. Diese Berechnung kann für alle Festlegungen durchgeführt werden und in Summe resultiert daraus der Gesamtqualifizierungsbedarf für die einzelnen Qualifikationen.

Abbildung 4.6 zeigt die abgeleiteten Sonderfunktionsquoten bezogen auf das planerische Gesamtsoll der Führungskräfte der Grundfunktionen je Qualifikation. Aus den Sonderfunktionen ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf von insgesamt 2.020 Führungskräften.

| Personal | SOLL-Stärke | Quote Sonderfunktionen gemäß insgesamten Führungskräfte-SOLL | | | |
|---|-------------|--|---------|--|--|
| | | absolut | relativ | | |
| Stärke Ehrenamt gesamt | 91.913 | _ | _ | | |
| Gruppenführer | 15.712 | 358 | 0,39 % | | |
| Zugführer | 3.928 | 48 | 0,05 % | | |
| Verbandsführer | 1.571 | 1.610 | 1,75 % | | |
| Summen — Führungskräftequote Sonderfunktionen | | 2.016 | 2,19 % | | |

Abbildung 4.6: QUOTE: Ergebnisquoten der ehrenamtlichen Sonderfunktionen

Im hauptamtlichen Bereich gibt es ergänzende Tätigkeiten in Leitstellen, dem vorbeugenden Brandschutz oder der Ausbildung. Die AG-Onlinebuchungstool hat hier eine Abhängigkeit zur Anzahl der zu versorgenden Einwohnenden festgelegt.



Folgende Auflistung fasst die Festlegungen für hauptamtliche Sonderfunktionen zusammen:

- 1 Gruppenführer pro 12.500 EW je Leitstelle (Kreis/kreisfreie Stadt) als Disponent
- 1 Gruppenführer je Leitstelle (Kreis/kreisfreie Stadt) als Hintergrunddienst (nicht Lagedienstführer, dieser aus LG 2.1)
- 1 Gruppenführer pro 100.000 EW (Stadt/kreisfreie Stadt) zur Mitwirkung im vorbeugenden Brandschutz
- ◆ 1 Gruppenführer pro 75.000 EW (Stadt/kreisfreie Stadt) für Aufgaben als Ausbilder

Abbildung 4.7 zeigt die Ermittlung der erforderlichen Qualifikationen zur Versorgung der Sonderfunktionen des Hauptamtes. Berechnungsgrundlage stellten die Einwohnendenzahlen je Gemeinde mit Stand des Jahres 2022 dar.⁶ Aus den Sonderfunktionen ergibt sich ein Bedarf von insgesamt 1.879 Gruppenführern der Laufbahngruppe 1.2.. Das entspricht 11,4 % aller hauptamtlichen Einsatzkräfte (ohne Zug- und Verbandsführer mit / ohne Stabsqualifikation).

Siehe Abbildung 4.7 auf Seite 53

| Bezugsgrößen / Sonderfunktion | Anzahlen |
|---|----------|
| Kreise | 30 |
| kreisfreie Städte | 23 |
| kreisangehörige Städte | 250 |
| 1 Gruppenführer pro 12.500 EW je Leitstelle (Kreis/kreisfreie Stadt) als Disponent | 1.426 |
| 1 Gruppenführer je Leitstelle (Kreis/kreisfreie Stadt) als Hintergrunddienst (nicht Lagedienstführer, dieser aus LG 2.1) | 53 |
| 1 Gruppenführer pro 100.000 EW (Stadt/kreisfreie Stadt) zur Mitwirkung im vorbeugenden Brandschutz | 171 |
| 1 Gruppenführer pro 75.000 EW (Stadt/kreisfreie Stadt) für Aufgaben als Ausbilder | 228 |
| Summe | 1.879 |

Abbildung 4.7: QUOTE: Ermittlung der hauptamtlichen Sonderfunktionen

212-1101 | V1.0 | 20. April 2024

⁶IT.NRW – Datenbank 12411-01i



Ableitung der Führungskräftequoten und Gesamtstärken

Abbildung 4.8 fasst die Führungskräftequoten auf Grundlage der o.g. Ausführungen für Grund- und Sonderfunktionen sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt zusammen.

Siehe Abbildung 4.8 auf Seite 54

Aus den Erarbeitungen der *AG Onlinebuchungstool* ergibt sich eine SOLL-Quote für ehrenamtliche Führungskräfte von 25,27 % aller ehrenamtlichen Einsatzkräfte öffentlicher Feuerwehren. Für hauptamtliche Gruppenführer (LG 1.2) der öffentlichen Feuerwehren ergibt sich eine insgesamte Führungskräftequote von 29,6 % aller hauptamtlichen Einsatzkräfte ohne Führungskräfte mit der Qualifikation Zugführer und/oder Verbandsführer mit/ohne Stabsqualifikation.

| Sonder- | Personal | SOLL-Grund | lfunktionen | SOLL-Sonderfo | | Summe | | |
|------------|--|-----------------------------|-------------|-----------------------------|--------|-------|---------|---------|
| funktionen | | (Führungs-) Kräftequoten | SOLL-Stärke | (Führungs-) Kräftequoten | Stärke | | absolut | relativ |
| | Stärke Ehrenamt gesamt | 100 % | 92.108 | 100 % | 92.108 | | _ | _ |
| Ehrenamt | Gruppenführer | 17,1 % | 15.745 | 0,4 % | 361 | | 16.105 | 17,5 % |
| | Zugführer | 4,3 % | 3.936 | 0,1 % | 49 | | 3.985 | 4,3 % |
| | Verbandsführer | 1,7 % | 1.574 | 1,7 % | 1.610 | | 3.184 | 3,5 % |
| Summe | Führungs- kräftequote / Stärke Führungskräfte | 23,1 % | 21.256 | 2,2 % | 2.020 | | 23.275 | 25,27 % |
| Hauptamt | Stärke Hauptamt ohne ZF / VF | 100,0 % | 16.501 | 100 % | 16.501 | | _ | _ |
| | Gruppenführer | 18,2 % | 3.000 | 11,4 % | 1.879 | _ | 4.879 | 29,6 % |
| Summe | Stärke Führungskräfte / Führungs- kräftequote | 18,2 % | 3.000 | 11,4 % | 1.879 | _ | 4.879 | 29,6 % |

Abbildung 4.8: QUOTE: Führungskräftequoten und resultierende SOLL-Stärken



5 Altersverteilung

Für die frühzeitige Angebotssteuerung und für die Führungskräftequote ist es angezeigt, die Altersverteilung der Führungskräfte zu berücksichtigen. Ziel des Evaluationsaspektes Altersverteilung ist es, zu prüfen, ob die Führungskräftequote die Altersverteilung der Führungskräfte ausreichend berücksichtigt.

Ein hoher Anteil an älteren Führungskräften führt zu einem höheren Bedarf für Neuqualifizierungen. Die ausscheidenden Führungskräfte müssen durch neue Führungskräfte ersetzt werden. Das Höchstalter für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte liegt bei 60 Lebensjahren¹ und für ehrenamtliche Einsatzkräfte bei 67 Lebensjahren². Die zugrundeliegenden Rechtsnormen befinden sich zurzeit in einem Gesetzgebungsverfahren. Unter anderem ist die Anpassung der hier benannten Altersgrenzen vorgesehen. Mit dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens wird im Jahr 2024 gerechnet.

Die Annahme, dass alle ehrenamtlichen Führungskräfte bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres uneingeschränkt zur Verfügung stehen, entspricht nicht der erfahrungsgemäßen Entwicklung der Verfügbarkeit von Führungskräften in den öffentlichen Feuerwehren. Die AG *Onlinebuchungstool* hat dafür einen Faktor *Fluktuation Ehrenamt* eingeführt. In der Berechnungsgrundlage wird daher von einer Altersgrenze in der Freiwilligen Feuerwehr von 55 Jahren (nicht mehr 67 bzw. 60 Jahren) ausgegangen. Führungskräfte ab einem Alter von 60 Jahren bzw. Anfang der 60er Jahre fallen aus der Bewertung heraus, da ab diesem Alter ein Ausscheiden aus der Feuerwehr jederzeit ohne Angabe von Gründen erfolgen kann. Aus diesem Grund kann mit Führungskräften über 60 Jahren planerisch nicht verlässlich gerechnet werden. Darüber hinaus muss frühzeitig eine Nachqualifizierung angestrebt werden, weshalb eine Zuteilung erforderlicher Lehrgangskapazitäten frühzeitig erforderlich ist. Daraus folgt die Altersgrenze von 55 Jahren.

Hauptamtliche Führungskräfte bleiben von dieser Regelung <u>unberührt</u>. Es ist davon auszugehen, dass feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte gemäß ihrer Stellen und Qualifikation bis zur Pensionierung eingesetzt werden. Dadurch erfolgt eine vollumfängliche Berücksichtigung der hauptamtlichen Führungskräfte in der Ermittlung der Führungskräftequote.

¹§ 116 Abs. 3 LBG

²§ 9 Abs. 1 LVOFeu





5.1 Evaluation

Die festgelegte *Fluktuation Ehrenamt* berücksichtigt die Altersverteilung der Führungskräfte. In intensiven Diskussionen kommt die Arbeitsgruppe *Fortbildungsbedarfsplanung* zum Ergebnis, dass die planerische Altersgrenze von 55 Jahren in Teilen nicht ausreichend die Realität abbildet. Die Qualifikationsdauer von ehrenamtlichen Zug- oder Verbandsführern dauert meist länger als 5 Jahre. Hiermit gemeint ist nicht explizit die Dauer der Ausbildung, sondern die Zeiten zur Sammlung von Einsatzerfahrung und Dienst in den Feuerwehren.

Zur besseren Abbildung der tatsächlichen Situation in den Städten und Gemeinden haben intensive Diskussionen in der AG *Fortbildungsbedarfsplanung*, dazu geführt, dass die Verwendung eines Altersfaktors ab dem Alter von 45 Jahren mit einer anschließend linearen Degression bis zum Alter von 60 Jahren als zielführend erachtet wird. Diese Entscheidung ermöglicht eine Planung auf der Basis aktueller Trends.

5.2 Anpassung

Im parallelen Projekt zur Gesamtwirtschaftlichkeitsuntersuchung am IdF NRW der PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH³ (S. 32) wurde die Vorgehensweise gewählt, dass Personen bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres (U 55) vollumfänglich in der Ermittlung zu berücksichtigen sind. Ab dem 56. Lebensjahr wird zur Vereinfachung von einer linearen Reduktion bis zum vollendetem 60. Lebensjahres (U 60) ausgegangen.

Zur Wahrung einer gemeinsamen Vorgehensweise und einer zielführenden Ergebniskommunikation einigen sich das IdF NRW und die AG *Fortbildungsbedarfsplanung* diese Berechnungsweise zu übernehmen und von einer weiteren Reduzierung des Altersfaktors vorerst abzusehen.

³Gutachten: Gesamtwirtschaftlichkeitsuntersuchung am Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen von PD – Berater öffentlichen Hand GmbH vom 31.10.23

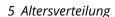




Abbildung 5.1 stellt die beiden Ansätze zur Anpassung der *Fluktuation Ehrenamt* bzw. der Berücksichtigung der Altersverteilung in der Führungskräftequote dar.

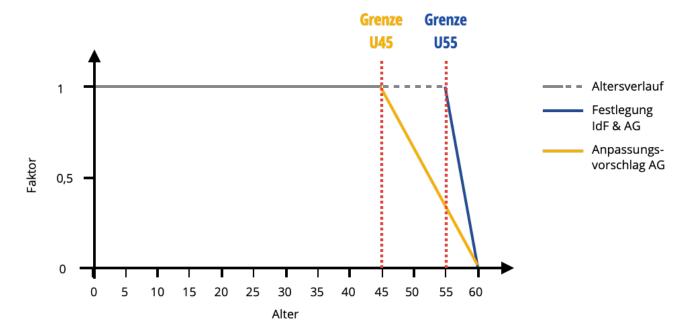
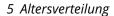


Abbildung 5.1: ALTER: Berücksichtigung des frühzeitigeren Ausscheidens von ehrenamtlichen Führungskräften

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Bewertung der Altersverteilung von <u>ehrenamtlichen Führungskräften wird wie folgt bemessen:</u>

- Führungskräfte bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres werden mit dem Faktor 1 gewichtet
- ◆ Führungskräfte ab dem 56. bis zum vollendeten 60. Lebensjahr werden durch eine lineare Degression mit einem Faktor zwischen 1 und 0 in die Gewichtung einbezogen. Konkret bedeutet dieses Vorgehen, dass eine Führungskraft, die 57,5 Jahre alt ist, mit dem Faktor 0,5 in die Bewertung eingeht.
- Führungskräfte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, fallen aus der Bewertung heraus.

Diese Berücksichtigung der Altersverteilung ermöglicht eine frühzeitige Berücksichtigung von zu erwartenden ausscheidenden Führungskräften. Der Effekt des Ausscheidens ist somit in der Lehrgangsplatzvergabe berücksichtigt.





Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Das Anfangsalter der Degression von der Erreichung des 55. Lebensjahres auf die Vollendung des 45. Lebensjahres zu verringern, um eine perspektivische Planung auf Basis aktueller Trends zu ermöglichen. Eine Evaluation in den nächsten Jahren hat zu prüfen, ob die Senkung des Anfangsalters der Degression zielführend ist.

Der Ermittlung der Auswirkungen sind folgende Annahmen zu Grunde gelegt: Die Informationen über das Alter der Führungskräfte liegen in Altersklassen vor. Dies lässt keinen Rückschluss über die Verteilung des Alters der Führungskräfte innerhalb der Altersklassen zu. Für die Ermittlung der Auswirkungen ist daher die Annahme zu treffen, dass die Altersverteilung innerhalb der Altersklassen homogen verteilt ist.

Abbildung 5.2 stellt die Anzahlen der Führungskräfte in den Altersklassen (gemäß Datensatz IG NRW mit Stand: 2022) anhand der tatsächlichen Anzahlen, der Festlegung planerisches Höchstalter 55 Jahre und anschließende Degression bis 60 Jahre und des Evaluationsvorschlages planerisches Höchstalter 45 Jahre und anschließende Degression bis 60 Jahre dar.

Siehe Abbildung 5.2 auf Seite 58

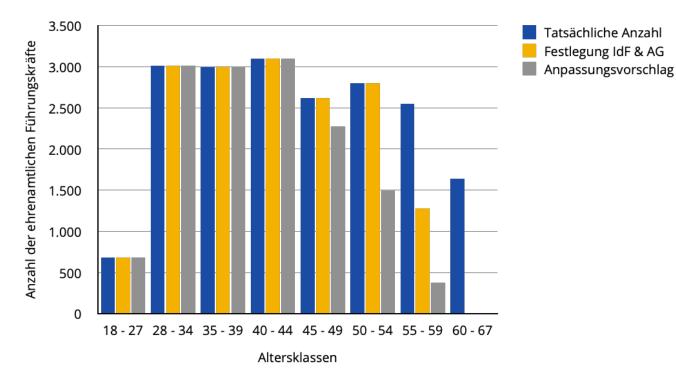


Abbildung 5.2: ALTER: Altersverteilung der ehrenamtlichen Führungskräfte in den Anpassungsvarianten und den tatsächlichen Anzahlen



5 Altersverteilung

Die Verwendung der verschiedenen Systematiken wirkt sich wie folgt auf die Gesamtzahl der ehrenamtlichen Führungskräfte aus:

- Tatsächliche Anzahl: 19.401
- Festlegung IdF & AG: 16.485 15,03 % (Differenz: 2.916) weniger als die tatsächliche Anzahl
- ♠ Anpassungsvorschlag AG: 13.925 28,22 % (Differenz: 5.457) weniger als die tatsächliche Anzahl. Diese Reduktion resultiert ursächlich daraus, dass Führungskräfte ab einem Alter von 45 nicht mehr mit einer vollen Zahl 1 gezählt werden, sondern bis zum Alter von 55 stufenweise auf die Zahl 0 heruntergerechnet werden. Sprich: Unabhängig davon, wie aktiv die einzelne Führungskraft ist, wird für den Gesamtdatenbestand eine Degression angenommen.



Die Quotierungssystematik beschreibt die methodische Ermittlung der Führungskräftequote. Die aktuelle Systematik basiert u.a. auf der Bemessung eines relativen Anteils von Führungskräften für verschiedene Bezugsgrößen gemäß einer Musterstruktur, die zwischen Grund- und Sonderfunktionen von Feuerwehren unterscheidet, vgl. Abschnitt 4.

Siehe Abschnitt 4 auf Seite 44

Folgend ein Berechnungsbeispiel: Die Führungskräftequote für ehrenamtliche Gruppenführer in NRW ist 17,1 % Daraus folgt, dass 17,1 % aller Einsatzkräfte in NRW über eine Gruppenführerqualifikation verfügen sollen, dies entspricht bei 92.108 Einsatzkräften im Jahr 2022 insgesamt 15.745 erforderliche ehrenamtliche Gruppenführer. Die Anzahl der Führungskräfte ist also abhängig von der Anzahl der Bezugsgröße, hier Einsatzkräfte.

Quote: Abhängigkeit von Bezugsgröße

Es erfolgt eine generelle Strukturbetrachtung ohne individuelle Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten einzelner Feuerwehren. Ziel der daraus abzuleitenden Führungskräftequote ist die planerische Bemessung erforderlicher Ausund Fortbildungskapazitäten und nicht die planerische Aufstellung einzelner Feuerwehren.

6.1 Evaluation

Die aktuelle Quotierungssystematik muss nicht zwangsläufig zu bedarfsgerechten Ergebnissen bzgl. der Angebotsausgestaltung des IdF NRW führen. Denn bei der Anwendung der Führungskräftequote auf kommunaler Ebene erhalten Feuerwehren mit einer großen Anzahl von Einsatzkräften (siehe oben Bezugsgröße) aufgrund ihrer Größe überproportional viele Führungskräfte, unabhängig von ihrem individuellen Risikopotenzial. Im Gegensatz dazu erhalten Feuerwehren mit kleineren und möglicherweise effizienteren Einheiten aufgrund der Quotierung weniger Führungskräfte in ihrer Planung. Auch wenn die Führungskräftequote nicht zur Anwendung auf kommunaler Ebene konzipiert ist, kommt dieser Effekt für eine Verteilung von Ausbildungskapazitäten zum Tragen.

Darüber hinaus hinterfragen die Feuerwehren die Aktualität der im Jahre 2019 ermittelten Führungskräftequote, v. a. in Bezug auf die Ausbildungskapazitäten für hauptamtliche Gruppenführer. Neben der Einsatztätigkeit ist eine wesentliche



Aufgabe für Führungskräfte die Wahrnehmung von Aufgaben in der Alltagsorganisation. Diese Aufgabenwahrnehmung geschieht auch unter Berücksichtigung von weiteren erforderlichen Qualifikationsnotwendigkeiten: So müssen z. B. Ausbilder oder Brandschutztechniker als Gruppenführer qualifiziert sein, oder Sachbearbeiter in einer Brandschutzdienststelle müssen über die Befähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 verfügen. Daher resultiert der Bedarf an Führungskräften nicht ausschließlich aus den einsatztaktischen Erfordernissen, sondern ergänzend dazu aus den Bedarfen der Alltagsorganisation und damit aus der jeweiligen Größe und Organisationsstruktur der kommunalen Feuerwehren. Dieser Aspekt ist in der Führungskräftequote mit Hilfe der Sonderfunktionen berücksichtigt. Diese werden mit Hilfe von Fallzahlen je einer Bezugsgröße bemessen, vgl. Abschnitt 5. Zum Beispiel bemisst sich die Anzahl der erforderlichen Zugführer für die Jugendfeuerwehr anhand der Bezugsgröße Anzahl der Kreise, vgl. Abbildung 4.5. Ob die im Rahmen der Ersterarbeitung der Führungskräftequote aus dem Jahr 2019 getroffenen Annahmen für die Bemessung der Sonderfunktionen die aktuell herrschenden Verhältnisse noch vollständig abzubilden in der Lage sind, bedarf einer Überprüfung. Daher ist die Führungskräftequote unter Berücksichtigung beider Aspekte, nämlich den einsatztaktischen Erfordernissen und Erfordernissen aus der Alltagsorganisation, zu evaluieren.

Die alltäglichen Erfordernisse sollten initial mit Hilfe der Sonderfunktionen abgebildet werden. Es erscheint wahrscheinlich, dass die für die Führungskräftequotenberechnung im Jahr 2019 getroffenen Annahmen heute nicht mehr uneingeschränkt gültig sind. Die AG Fortbildungsbedarfsplanung leitet dies aus zu aktualisierende Annahmen für die Festlegung der Sonderfunktionen ab, vgl. Abbildung 4.4. Allerdings gibt es für eine Vielzahl der Annahmen keine landesweite Datengrundlage, um eine einheitliche Neuerhebung zu ermöglichen. Die AG Fortbildungsbedarfsplanung empfiehlt die Erhebung einer einheitlichen Datengrundlage in NRW, um eine faktenbasierte Aktualisierung der Annahmen der AG Onlinebuchungstool zu den Sonderfunktionen treffen zu können.

Um die Empfehlung zu unterstreichen, hat die Arbeitsgruppe stichprobenartig die Annahme zur Berücksichtigung der Leitstellen geprüft. Die Annahmen gemäß Sonderfunktionen bezüglich der Leitstellen lauten wie folgt:

- 1 Gruppenführer pro 12.500 EW je Leitstelle (Kreis/kreisfreie Stadt) als Disponent
- 1 Gruppenführer je Leitstelle (Kreis/kreisfreie Stadt) als Hintergrunddienst (nicht Lagedienstführer, dieser aus LG 2.1)

Im Bundesland NRW gibt es 52 Leitstellen. Im arithmetischen Mittel versorgt jede Leitstelle jeweils ca. 345.739 Einwohnende. Daraus folgt, dass jede Leitstelle 27,66 Gruppenführer bedarf. Hochgerechnet besteht somit ein Bedarf von 1.438,28 Gruppenführern in ganz NRW für die Versorgung der Leitstellen plus 52 Gruppenführer

Siehe Abschnitt 5 auf Seite 55



für den Hintergrunddienst. Daraus folgt, dass ein Gesamtbedarf von 1.490,28 Gruppenführern besteht. Die entspricht einer Differenz von -83,28 Gruppenführern (aktuell vorhandene Gruppenführer in Leitstellen: 1.407). Diese Rechnung deutet darauf hin, dass es zumindest in dieser Annahme einen Aktualisierungsbedarf gibt.

Aufgrund der Evaluationsergebnisse sollte eine Anpassung der Quotierungssystematik erfolgen, die eine ausreichende Berücksichtigung von Sonderfunktionen und die Vergleichbarkeit der Kommunen aufgrund möglichst neutraler und vergleichbarer Kriterien ermöglicht. Dadurch sollen spezifischere Ergebnisse für die Angebotssteuerung und -planung des IdF NRW ermöglicht werden.

6.2 Anpassung

Die angestrebte Vergleichbarkeit von einzelnen oder mehreren Kommunen soll eine normierte und differenzierte Angebotssteuerung des IdF NRW ermöglichen. Zu diesem Zweck entwickelte die Arbeitsgruppe die Gebietsstruktur-Methode. Sie ermöglicht den Vergleich von Kommunen anhand von Raum- und Siedlungsstrukturen, welche eine Vergleichsgruppe definieren. Die Zuteilung der Gemeinden und Städte erfolgt mit Hilfe von siedlungsstrukturellen Daten, die z.T. Aussagen über das Risikopotential von Kommunen ableiten lassen. Hierzu kann die Regionalstatistische Raumtypologie (RegioStaR) verwendet werden.

- Gebietsstruktur-Methode
- RegioStarR-Typen

Regionalstatistische Raumtypologie

Die geographische Klassifikation RegioStaR wurde vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) entwickelt. Diese Klassifikation wird in verschiedenen Bereichen der Sozialforschung und Raumplanung eingesetzt, um eine Beschreibung und Vergleich von Regionen in Deutschland anhand ihrer sozialen und wirtschaftlichen Strukturen zu ermöglichen. Die Typisierung der Gebiete basiert auf regional gegliederten Datensätzen und beinhaltet spezifische Merkmale und Indikatoren, wie zum Beispiel den Anteil von Wohn- und Gewerbegebieten, das Alter der Bevölkerung oder die Arbeitslosenquote.

Regionalstatische Raumtypologie

Die Verwendung der RegioStarR-Typen zur Vergleichbarkeit des Risikopotentials auf Basis der Einsatzraten pro 1.000 Einwohner der Kommunen ist bereits auf Basis der Erhebung von Leitstellendaten aus dem gesamten Bundesgebiet durch die antwortING PartGmbB eindeutig nachgewiesen worden. Darüber hinaus verwendet das Bundesministerium für Digitales und Verkehr diese Raumtopologie für die bedarfsgerechte und zielgenaue Infrastrukturplanung oder die Erstellung von Studien zur Mobilität (z.B. Studie *Mobilität in Deutschland*). Die statistischen Ämter

BASt-Studie 2023 (antwortING)



der Länder und des Bundes nutzen sie für die Erhebung und Ermittlung z. B. von *Zensus-*Daten.

Grundlage für die Einteilung in RegioStaR-Typen ist die Unterteilung in vier übergeordneten Regionstypen:

- Metropolitane Stadtregion
- Regiopolitane Stadtregion
- ◆ Stadtregionsnahe ländliche Region
- Periphere ländliche Region

Abbildung 6.1 stellt die Unterteilung der Regionstypen von der groben bis zur feingliedrigen Betrachtung dar. Zur Anwendung der Gebietsstruktur-Methode wird der regionalstatistische Raumtyp *RegioStaR 17* verwendet.

| Regionalstatistischer Regionstyp <i>RegioStaR 2</i> | 1 Stadtr | egion | 2 Ländliche Region | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Differenzierter regional- statistischer Regionstyp RegioStaR 4 | 11 Metropolitane Stadtregion | 12 Regiopolitane Stadtregion | 21 Stadtregionsnahe ländliche Region | 22 Periphere ländliche Region | | |
| Regionalstatistischer Raumtyp <i>RegioStaR 17</i> | 111 Metropole 112 Großstadt | 121 Regiopole | 211 Zentrale Stadt | 221 Zentrale Stadt | | |
| | 113 Mittelstadt | 123 Mittelstadt | 213 Mittelstadt | 223 Mittelstadt | | |
| | 114 Städtischer Raum | 124 Städtischer Raum | 214 Städtischer Raum | 224 Städtischer Raum | | |
| | 115 Kleinstädtischer, dörflicher Raum | 125 Kleinstädtischer, dörflicher Raum | 215 Kleinstädtischer, dörflicher Raum | 225 Kleinstädtischer, dörflicher Raum | | |

Abbildung 6.1: SYSTEMATIK: Hierarchische Untergliederung der Regionalstatischen Raumtypologie, Quelle: BMDV

Abbildung 6.2 zeigt die Aufteilung des Landes NRW in die entsprechenden RegioStaR-Raumtypen 17 gemäß der Aufteilung nach BMDV. Die Zuordnung der Städte und Gemeinden ist darüber hinaus tabellarisch im Anhang V dokumentiert.

Siehe Abbildung 6.2 auf Seite 64

Metropole Großstadt einer Metropolitanen Stadtregion Mittelstadt einer Metropolitanen Stadtregion

Regiopole Mittelstadt einer Regiopolitanen Stadtregion Städtischer Raum

Städtischer Raum

Städtischer Raum einer Peripheren ländlichen Region Kleinstädtischer,

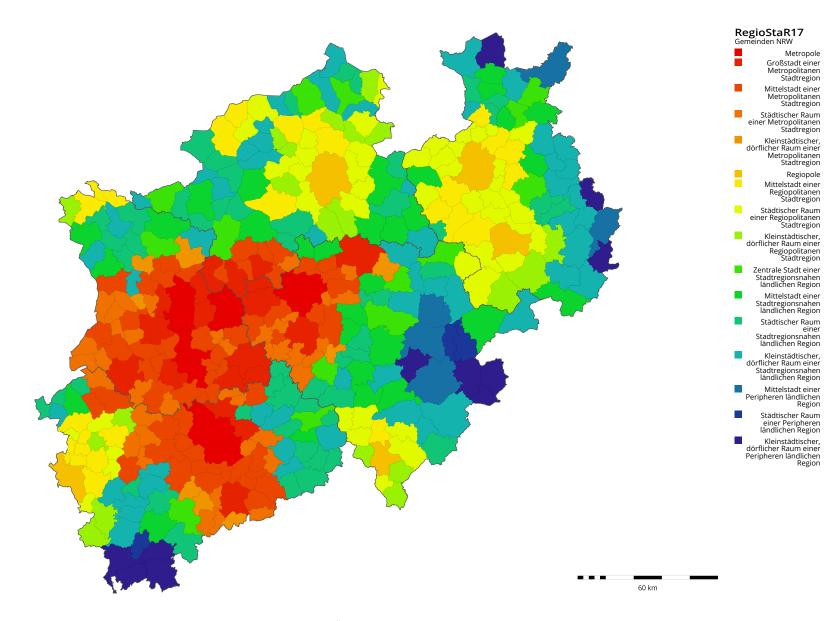


Abbildung 6.2: SYSTEMATIK: Übersicht der Regio-StaR-Raumtypen in NRW



Ableitung der Gebietsstruktur-Methode

Innerhalb der RegioStaR-Typen können Kommunen untereinander verglichen werden, weil von einer ähnlichen Gefährdungs- & Risikosituation in den Kommunen ausgegangen werden kann. Daher lässt sich innerhalb der Vergleichsgruppen, den RegioStaR-Typen, ein Planungszielwert für die erforderliche Anzahl an Führungskräften je Qualifikation und je 1.000 Einwohner ermitteln. Die Planungszielwerte für die Qualifikationen ergeben sich aus den arithmetischen Mitteln der Anzahl der Führungskräfte je Qualifikation und 1.000 Einwohner der Städte und Gemeinden innerhalb des jeweiligen RegioStaR-Typs. Zur Berücksichtigung von örtlichen Unterschieden ist ein Normbereich unterhalb und oberhalb des Planungszielwertes definiert. Ziel ist es, eine Versorgung mit Führungskräften innerhalb des Normbereichs zu erreichen.

Durch die Verwendung der Gebietsstruktur-Methode ist eine Berücksichtigung der Raum- und Siedlungsstrukturen der Städte und Gemeinden sowie der örtlichen Risikopotentiale für die Steuerung des Aus- und Fortbildungsangebotes möglich.

Für die Entwicklung der Gebietsstruktur-Methode wurden folgende Grundannahmen getroffen:

Leistungsfähigkeit: Die Gemeinden und Städte in NRW unterhalten für den Brandschutz und die Hilfeleistung den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige Feuerwehren als gemeindliche Einrichtungen. Als Grundannahme wird festgelegt, dass dies in allen Gemeinden und Städten so der Fall ist. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass es unterschiedliche Ausprägungen der Größe gibt.

Musterstruktur: Die Arbeitsgruppe verständigt sich darauf, dass aufgrund des unterschiedlichen Risikopotentials in den Gemeinden und Städten eine *Musterfeuerwehr NRW* kein probates Mittel zur Sicherstellung eines gerechten und leistungsfähigen Brandschutzes und einer technischen Hilfeleistung für die Bürgerinnen und Bürger in NRW ist. Allerdings ermöglicht die Aufstellung einer Musterstruktur die landesweite Bemessung von erforderlichen Ausund Fortbildungskapazitäten.

Risikopotential: Die Gemeinden und Städte in NRW sind aufgrund ihrer Größe, Lage und des individuellen Risikopotentials heterogen. Dieser Heterogenität muss die individuelle Bedarfsplanung vor Ort einerseits und somit die Führungskräftebedarfsermittlung andererseits Rechnung tragen. Gleichwohl müssen Cluster gebildet werden, um eine summenmäßige Abschätzung und somit valide Planung zu ermöglichen.

Ziel der Systematik: Ziel der Systematik ist es, die gerechte landesweite Verteilung von Qualifikationsmaßnahmen für Führungskräfte der Feuerwehren in



NRW zu ermöglichen. Es ist explizit <u>nicht</u> das Ziel, die erforderliche Anzahl an Führungskräften für eine Kommune zu bemessen.

Die folgenden Abschnitte erläutern die Kernbestandteile RegioStaR-Typen sowie Planungszielwert und Normbereich der entwickelten Gebietsstruktur-Methode. Der Anhang V enthält die Ergebnisse der Anwendung der Gebietsstruktur-Methode für die Städte und Gemeinden des Landes NRW.

Planungszielwert und Normbereich

Zur Ermittlung des jeweiligen Planungszielwertes und Normbereiches der jeweiligen RegioStaR-Typen ist die Erfassung der aktuellen Anzahlen der Führungskräfte je Qualifikation erforderlich. Basierend auf dem Ist-Stand der Führungskräfteverteilung kann ein Normbereich definiert werden, welcher als Soll-Stand für die weitere Planung dient; dieser Bereich orientiert sich an dem Ist-Mittelwert und einer gleichen Standardabweichung. Dies geschieht auf der Feststellung, dass alle Gemeinden in NRW für den Brandschutz und die Hilfeleistung den örtlichen Verhältnissen entsprechende leistungsfähige Feuerwehren als gemeindliche Einrichtungen unterhalten.

gemäß §3 BHKG

Zur Beurteilung der zentralen Tendenz stehen unter anderem die Zentralmaße arithmetisches Mittel (Mittelwert) und Median zur Verfügung. Unter dem Mittelwert wird üblicherweise der Durchschnitt einer Verteilung verstanden. Folglich fließen alle Datenpunkte mit ihren jeweiligen Werten in die Ermittlung des Mittelwertes ein, was dieses Zentralmaß anfällig für etwaige Ausreißer macht.

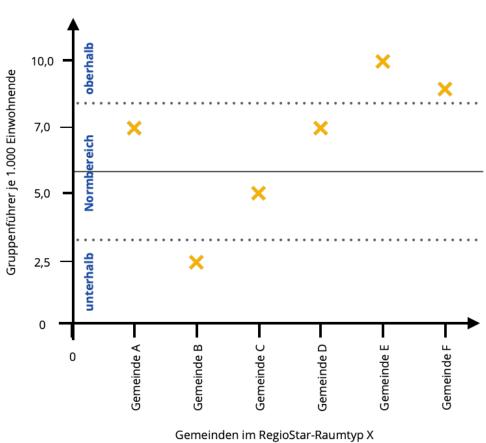
Demgegenüber ist der Median ein robustes Zentralmaß. Auch hier fließen alle Datenpunkte in die Ermittlung — in diesem Fall des Medians — ein, allerdings nicht mit ihrem tatsächlichen Wert, sondern mit ihrer Lage innerhalb der sortierten Datenmenge, woraus die Robustheit gegenüber Ausreißern entsteht. Der Median ist der nach Lage mittlere Wert dieser sortierten Datenpunkte.

Da in der vorliegenden Untersuchung die tatsächlichen Werte (auch Ausreißer) der Datenpunkte von besonderer Relevanz sind, erfolgt die Bestimmung des Planungszielwerts anhand des Mittelwertes bzw. arithmetischen Mittels.

Die folgende Abbildung 6.3 stellt beispielhaft den Normbereich mit dem Planungszielwert in der Mitte sowie die ehrenamtliche Gruppenführer-Führungskräfte-Verteilung je 1.000 Einwohner einzelner Gemeinden dar. Ein solches Diagramm beschreibt jeweils einen RegioStaR-Typ. Eine Harmonisierung der Werte findet statt, indem die Führungskräfte auf 1.000 Einwohner bezogen werden.

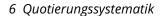
Siehe Abbildung 6.3 auf Seite 67





Genielliden im Regiostal-Raumtyp X

Abbildung 6.3: Musterverteilung ehrenamtliche Gruppenführer je 1.000 Einwohner für einen RegioStaR-Raumtyp





Die durch die Arbeitsgruppe erarbeitete Herangehensweise ermöglicht auf Basis der RegioStaR-Typisierung die Auswertung der Führungskräfteverteilung nach Qualifikationsstufen und kommunaler Verteilung im Verhältnis zur Gesamtverteilung innerhalb der RegioStaR-Typen.

Wesentlicher Vorteil der Methode ist die Vergleichbarkeit der Kommunen untereinander. Somit wird eine dezidierte Verteilung der Aus- und Fortbildungskapazitäten durch das IdF NRW ermöglicht. Darüber hinaus hat die Verwendung der Gebietsstruktur-Methode den Vorteil gegenüber der Systematik der Führungskräftequote, dass sie aufgrund des vergleichenden Ansatzes mit relativen Werten arbeitet und damit eine Verteilungssystematik ermöglicht, die ohne Definition absoluter Zielwerte auskommt.

Der Vergleich der Kommunen in einer Vergleichsgruppe über einen Mittelwert führt insgesamt zu einer gleichen Verteilung der Aus- und Fortbildungskapazitäten. Nachteilig daran ist, dass wenn die Vergleichsgruppe insgesamt zu wenig oder zu viel Führungskräfte enthält, diese Unter- oder Überversorgung durch die Methode der Gebietsstruktur-Methode weder identifiziert noch gesteuert werden kann. Dies spricht gegen eine Verwendung auf langfristige Sicht. Daher ist eine langfristige Dimensionierung von Infrastrukturbedarfen des IdF nicht mit der Gebietsstruktur-Methode durchführbar.

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Gebietsstruktur-Methode ist geeignet, um kurz- bis mittelfristig eine spezifische Angebotssteuerung der Führungskräfte Aus- und Fortbildungen für das IdF NRW zu ermöglichen. Sie berücksichtigt die kommunalspezifische Verwendung der Führungskräfte und kommt ohne Definition absoluter Zielwerte wie bei der Führungskräftequote aus. Die Quotierungssystematiken der Führungskräftequote und der Gebietsstruktur-Methode sind vor allem für die Angebotssteuerung für ehrenamtliche Führungskräfte sowie der hauptamtlichen Gruppenführer der öffentlichen Feuerwehren geeignet. Eine erweiterte Nutzung für andere Funktionen ist zu prüfen.

Die Führungskräfte der betrieblichen Feuerwehren sind anhand der spezifischen Anforderungen der jeweiligen zu schützenden Einrichtungen und abzuwehrenden Gefahren zu bemessen. Die Bemessung erfolgt anhand der Bescheide der zuständigen Bezirksregierung. Aufgrund dieser Bemessungssystematik ist der Bedarf der Führungskräfte der betrieblichen Feuerwehren festgelegt. Die Bedarfe der hauptamtlichen Verbandsführer (aus LG 2.1 & LG 2.2) sind anhand der vorhandenen Stellenpläne und deren Entwicklung der Bedarfe zu bestimmen und mitzuteilen.



6 Quotierungssystematik

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Führungskräftequote ist weiterhin zur langfristigen Dimensionierung der Kapazität des IdF NRW erforderlich. Für die weiterführende Verwendung der Führungskräftequote ist die landesweite Datengrundlage sowie die aus der AG Onlinebuchungstool resultierenden Annahmen zur Ermittlung der Sonderfunktionen auf ihre Aktualität zu überprüfen.



7 Planungszeiträume

Bisher nutzt das Land NRW die Führungskräftequote sowohl zur Angebotssteuerung als auch zur Dimensionierung des IdF NRW (z. B. für Infrastruktur, wie Übernachtungsoder Übungskapazitäten). Mit der Entwicklung der Gebietsstruktur-Methode ist eine zeitliche Differenzierung möglich. Diese erfolgt anhand folgender Planungszeiträume:

Kurzfristig: 0 bis 5 Jahre

Mittelfristig: 5 bis 10 Jahre

● Langfristig: 10 bis 25 Jahre

Planungszeiträume

7.1 Evaluation

Die Methodik der Führungskräftequote ist in den vorherigen Abschnitten erläutert, insbesondere der Abschnitt 6 geht auf die Vor- und Nachteile der Verwendung ein. Die Verwendung der Führungskräftequote ist vor allem auf der Betrachtungsebene Bundesland geeignet, Qualifikationsbedarfe der Führungskräfte zu ermitteln. Auf der Betrachtungsebene der Städte und Gemeinden kann es zu einer Gleichverteilung kommen, die eine Betrachtung der tatsächlichen Bedarfe unberücksichtigt lassen könnte. So fließen Feuerwehren mit einer starken Mannschaft unabhängig zum individuellen Risikopotential in die Quotierung ein und erhalten viele Lehrgangsplätze. Feuerwehren mit kleineren und etwaig effizienteren Einheiten werden aufgrund der Quotierung weniger Lehrgangsplätze zugewiesen. Zur Nutzung der aufgezeigten Optimierungspotentiale hat die Arbeitsgruppe die Gebietsstruktur-Methode entwickelt.

Die Arbeitsgruppe hat aufgezeigt, dass die Gebietsstruktur-Methode zu einer risikobasierten Verteilung der Aus- und Fortbildungskapazitäten führt. Innerhalb der jeweiligen Vergleichsgruppen erreicht man überdies eine faire Verteilung. Allerdings kann eine Über- oder Unterversorgung einer gesamten Vergleichsgruppe nicht verhindert werden. Es erfolgt ein Vergleich der Kommunen untereinander innerhalb einer Vergleichsgruppe. Ein gegenseitiger Vergleich der einzelnen RisikoStaR-Typen bzw. Vergleichsgruppen gegenüber andere Gruppen erfolgt nicht. Daher könnte die langfristige Bemessung anhand der Gebietsstruktur-Methode zu einer

Siehe Abschnitt 6 auf Seite 60



7 Planungszeiträume

Unter- oder Überversorgung einer gesamten Vergleichsgruppe führen. Die Methode Führungskräftequote hat diese Problematik nicht, weil sie stets eine anteilige Dimensionierung anhand aller Einsatzkräfte vornimmt. Daher ist die letztgenannte Methode für eine langfristige Nutzung und vor allem für die bedarfsgerechte Dimensionierung der Kapazitäten des IdF NRW geeignet.

7.2 Anpassung

Die *Gebietsstruktur-Methode* ermöglicht einen Vergleich gleichwertiger Gebietsstrukturen hinsichtlich ihrer Ausstattung mit Führungskräften. Dadurch können Überund Unterdeckungen identifiziert werden. Darüber hinaus lässt sich die weitere Entwicklung für kurz- bis mittelfristige Zeiträume zuverlässig prognostizieren.

Für langfristige Prognosen wird die bestehende Methodik der AG-Onlinebuchungstool im Bereich der Planung eingesetzt. Unabhängig von den Annahmen zur Ermittlung der Führungskräftequoten ermöglicht diese Idealform eine Aussage über die zu erwartenden Qualifikationszahlen für die erforderlichen Bedarfe im gesamten Bundesland. Eine Aussage über eine kurz- bis mittelfristige Anpassungsnotwendigkeit des Lehrgangsangebotes ist mit dieser Methode nur unzureichend möglich, da sie sich nur bedingt an regionale Bedingungen anpassen lässt.

Die Kombination beider Methoden ermöglicht es, die jeweiligen Stärken der beiden Methoden für die empfohlenen Planungszeiträume miteinander zu verknüpfen und zu nutzen. Abbildung 7.1 zeigt die zeitliche Verknüpfung der aktuellen Methodik zur Ermittlung der Führungskräfte mit der entwickelten Gebietsstruktur-Methode.

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die *Gebietsstruktur-Methode* ist für die <u>kurz- bis</u> <u>mittelfristige</u> Angebotsdimensionierung/-steuerung und die Führungskräftequote für die langfristige Dimensionierung des IdF in Gänze einzusetzen.

Siehe Abbildung 7.1 auf Seite 72



7 Planungszeiträume

Führungskräftequote Qualifikation notwendige Qualifizierungslehrgänge am IdF NRW 1,9% Verbandsführer (ohne Stab) und höher 3,6% ZF-Aufbau F/B V-I 8,0% Zugführer und höher GF-Basis ZF-Basis 25.7% Gruppenführer und höher **GF-Basis** Truppführer und höher kommunale Aus- und Fortbildung 100,0% Truppmann und höher kommunale Aus- und Fortbildung Gebietsstruktur-Methode

kurz- bis mittelfristig z.B. Planung Veranstaltungsangebot



Abbildung 7.1: ZWISCHENBILANZ: Verwendungszeiträume der Methoden zur Ermittlung der Qualifikationsbedarfe von Führungskräften

langfristig

z.B. Planung

Infrastruktur



8 Auswirkungen

Dieser Abschnitt dokumentiert die Auswirkungen der o.g. Anpassungen für die Erreichung der Planungszielwerte gemäß Gebietsstruktur-Methode und Führungskräftequote für die Ausbildung.

8.1 Gebietsstruktur-Methode (kurz- bis mittelfristig)

Hinweis: Nach abschließender Freigabe des Berichts erfolgt die Erstellung von Karten zur ergänzenden Visualisierung der Ergebnisse.

Die Ergebnisse der angewendeten Gebietsstruktur-Methode für die Städte und Gemeinden des Landes NRW sind im Anhang in den Abschnitten A.2 bis A.4 umfassend dokumentiert. Die Ergebnisse wenden die festgelegte Altersverteilung (lineare Degression ab 55 bis 60 Jahre) an und sind mit Hilfe der IG NRW Daten des Jahres 2022 ermittelt.

- 2 Zuteilung der Kommunen zu den RegioStaR-Typen in Abschnitt A.2 im Anhang.
- ◆ Führungskräfteanzahl in den jeweiligen RegioStaR-Typen getrennt nach hauptamtlichen und ehrenamtlichen Führungskräften sowie Qualifikation in Abschnitt A.3 im Anhang.
- Führungskräfte<u>raten</u> je 1.000 Einwohnende in den jeweiligen RegioStaR-Typen getrennt nach hauptamtlichen und ehrenamtlichen Führungskräften sowie Qualifikation in Abschnitt A.4 im Anhang.



8 Auswirkungen

Abbildungen 8.1 und 8.2 fassen die Erfüllung des Planungsziels der Gemeinden und Städte in den Regierungsbezirken zusammen. Sie unterteilen nach ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungskräften sowie nach den Qualifikationen Gruppen-, Zug- und Verbandsführer. Die *Erfüllung des Planungsziels* ergibt sich aus den Gemeinden und Städten, die sich für eine jeweilige Qualifikation im oder oberhalb des Normbereichs befinden. Die Gemeinden und Städte, die sich jeweils unterhalb des Normbereichs befinden, sollten bei der Vergabe für Neuqualifizierungen priorisiert werden. Darüber hinaus stellen die Abbildungen 8.3 bis 8.8 die Erfüllung des Planungsziels für ehrenamtliche und hauptamtliche Führungskräfte (Gruppen-, Zug- und Verbandsführer mit/ohne Stabsqualifikation) der Gemeinden und Städte kartographisch dar.

Zur Erläuterung der Darstellungssystematik ist beispielhaft in der Abbildung 8.1 die Qualifikation Gruppenführer im Regierungsbezirk Arnsberg betrachtet. 69,88 % der Kommunen in diesem Regierungsbezirk befinden sich im Normbereich, 28,92 % der Gemeinden oberhalb und 1,2 % unterhalb der Norm. Die 1,2 % der Kommunen, die sich unterhalb des Normbereichs befinden, sollten zukünftig bei der Vergabe von Ausbildungskapazitäten bevorzugt werden, um die Erfüllung des Planungsziels zu erreichen.

Die Erfüllung des Planungsziels der Regierungsbezirke liegt im Mittel

- für ehrenamtliche Führungskräfte zwischen 87,81 % und 89,27 % sowie
- für hauptamtliche Führungskräfte zwischen 94,88 % und 100,00 %.

Daraus folgt, dass im Gegenzug landesweit bis zu 12,19 % der Kommunen mit ehrenamtlichen und bis zu 5,12 % mit hauptamtlichen Führungskräften unter dem Normbereich liegen. Diese Kommunen sollten zukünftig ein bevorzugtes Angebot für Lehrgangsplätze erhalten, um die Feuerwehren dieser Kommunen in den Normbereich zurückzuführen.

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Feuerwehren unter dem Normbereich sind durch ein bevorzugtes Angebot in den Normbereich zurückzuführen. Dem IdF obliegt die operative Umsetzung der bevorzugten Lehrgangsplatzvergabe. Daraus folgt, dass die Lehrgangsplatzvergabe für Feuerwehren über oder im Normbereich nach der bisherigen Systematik erfolgt und Feuerwehren unter dem Normbereich ein bevorzugtes Angebot erhalten.

Siehe Abbildungen 8.1 und 8.2 ab Seite 75

Siehe Abbildungen 8.3 und 8.8 ab Seite 77





| Qualifi- kationen | Regierungsbezirke / Zielerreichung | Arnsberg | Düsseldorf | Detmold | Köln | Münster | Mittelwerte |
|----------------------|---------------------------------------|----------|------------|---------|---------|---------|-------------|
| Gruppen- | oberhalb Normbereich | 28,92 % | 6,06 % | 14,29 % | 17,17 % | 5,13 % | 14,31 % |
| | im Normbereich | 69,88 % | 81,82 % | 75,71 % | 71,72 % | 75,64 % | 74,95 % |
| führer | unterhalb Normbereich | 1,20 % | 12,12 % | 10,00 % | 11,11 % | 19,23 % | 10,73 % |
| | Erfüllung des Planungsziels | 98,80 % | 87,88 % | 90,00 % | 88,89 % | 80,77 % | 89,27 % |
| | oberhalb Normbereich | 28,92 % | 3,03 % | 21,43 % | 13,13 % | 6,41 % | 14,58 % |
| Zugführer | im Normbereich | 66,27 % | 78,79 % | 74,29 % | 73,74 % | 73,08 % | 73,23 % |
| Zugiuiiiei | unterhalb Normbereich | 4,82 % | 18,18 % | 4,29 % | 13,13 % | 20,51 % | 12,19 % |
| | Erfüllung des Planungsziels | 95,18 % | 81,82 % | 95,71 % | 86,87 % | 79,49 % | 87,81 % |
| | oberhalb Normbereich | 24,10 % | 10,61 % | 18,57 % | 16,16 % | 5,13 % | 14,91 % |
| Verbands- führer | im Normbereich | 63,86 % | 72,73 % | 74,29 % | 73,74 % | 80,77 % | 73,08 % |
| | unterhalb Normbereich | 12,05 % | 16,67 % | 7,14 % | 10,10 % | 14,10 % | 12,01 % |
| | Erfüllung des Planungsziels | 87,95 % | 83,33 % | 92,86 % | 89,90 % | 85,90 % | 87,99 % |

Abbildung 8.1: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Regierungsbezirke für die ehrenamtlichen Führungskräfte anhand der Qualifikationen Gruppen-, Zug- und Verbandsführer



8 Auswirkungen

| Qualifi- kationen | Regierungsbezirke / Zielerreichung | Arnsberg | Düsseldorf | Detmold | Köln | Münster | Mittelwerte |
|----------------------|---------------------------------------|----------|------------|----------|----------|----------|-------------|
| Gruppen- | oberhalb Normbereich | 29,17 % | 14,29 % | 46,15 % | 27,59 % | 19,23 % | 27,28 % |
| | im Normbereich | 66,67 % | 75,00 % | 53,85 % | 65,52 % | 76,92 % | 67,59 % |
| führer | unterhalb Normbereich | 4,17 % | 10,71 % | 0,00 % | 6,90 % | 3,85 % | 5,12 % |
| | Erfüllung des Planungsziels | 95,83 % | 89,29 % | 100,00 % | 93,10 % | 96,15 % | 94,88 % |
| | oberhalb Normbereich | 20,83 % | 7,14 % | 7,69 % | 13,79 % | 7,69 % | 11,43 % |
| 7ef::hwa.u | im Normbereich | 79,17 % | 92,86 % | 92,31 % | 86,21 % | 92,31 % | 88,57 % |
| Zugführer | unterhalb Normbereich | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % |
| | Erfüllung des Planungsziels | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % |
| | oberhalb Normbereich | 29,17 % | 14,29 % | 15,38 % | 20,69 % | 46,15 % | 25,14 % |
| Verbands- führer | im Normbereich | 66,67 % | 75,00 % | 84,62 % | 72,41 % | 50,00 % | 69,74 % |
| | unterhalb Normbereich | 4,17 % | 10,71 % | 0,00 % | 6,90 % | 3,85 % | 5,12 % |
| | Erfüllung des Planungsziels | 95,83 % | 89,29 % | 100,00 % | 93,10 % | 96,15 % | 94,88 % |

Abbildung 8.2: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Regierungsbezirke für die hauptamtlichen Führungskräfte anhand der Qualifikationen Gruppen-, Zug- und Verbandsführer



oberhalb Normbereich

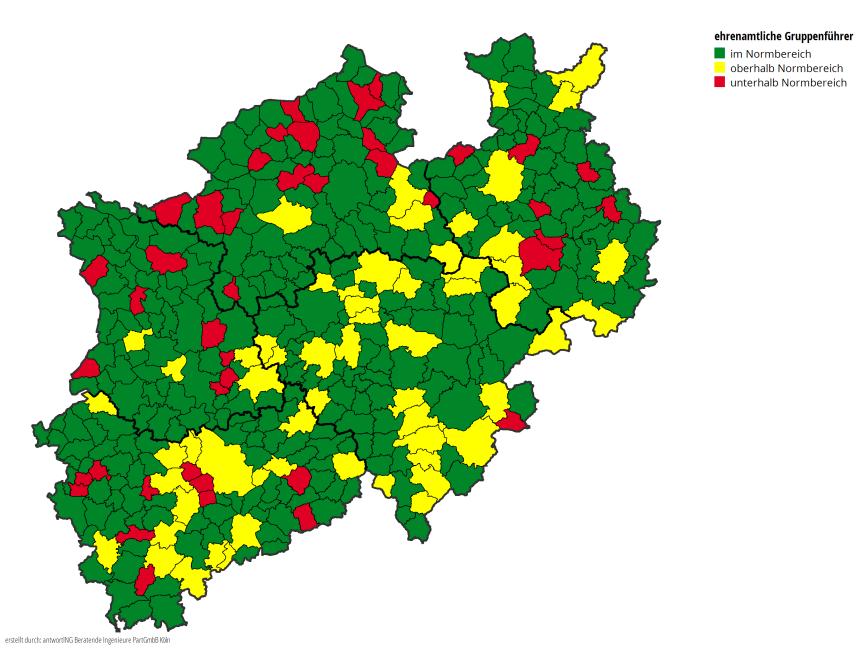


Abbildung 8.3: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Gemeinden und Städte für die ehrenamtlichen Gruppenführer

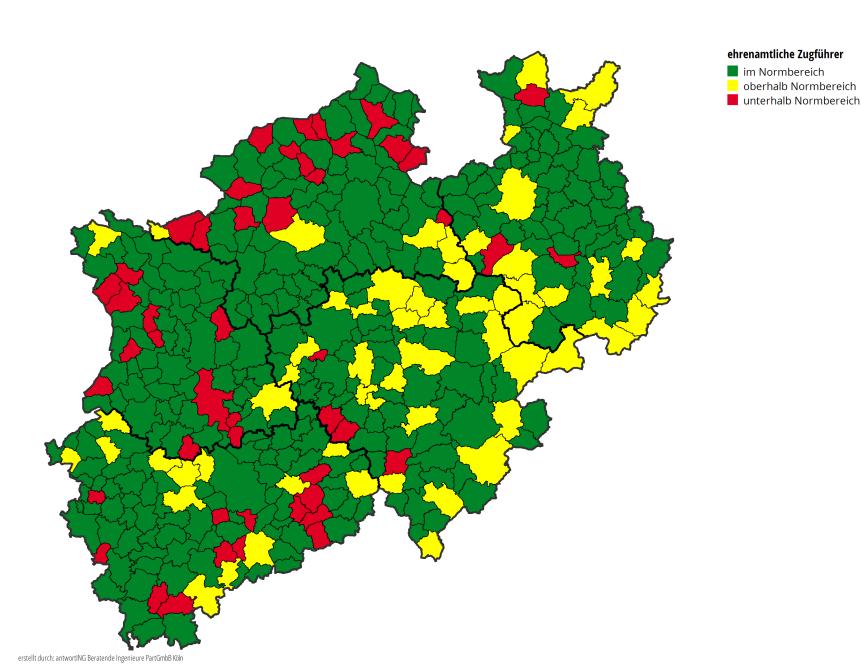


Abbildung 8.4: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Gemeinden und Städte für die ehrenamtlichen Zugführer

78

im Normbereich
oberhalb Normbereich

unterhalb Normbereich

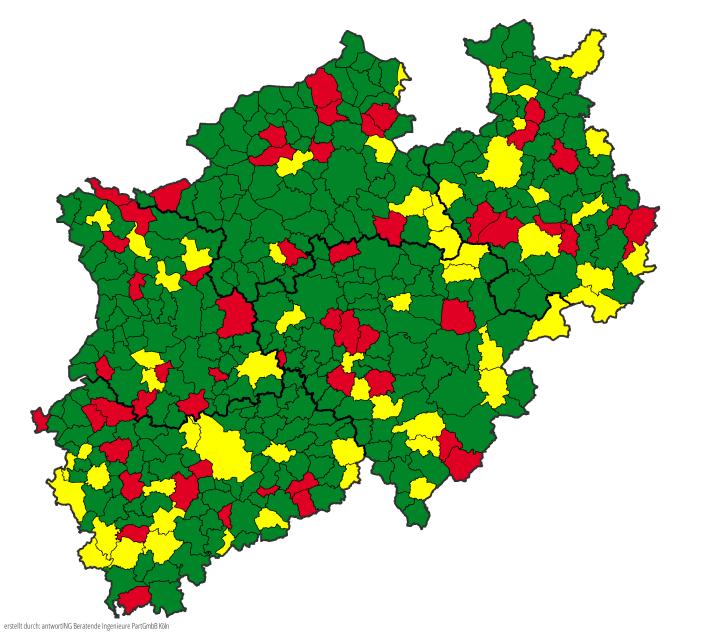


Abbildung 8.5: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Gemeinden und Städte für die ehrenamtlichen Verbandsführer mit/ohne Stabsqualifikation

79

hauptamtliche Gruppenführer

RegioStaR-Typen ohne hauptamtliche Einsatzkräfte

oberhalb Normbereich unterhalb Normbereich

im Normbereich

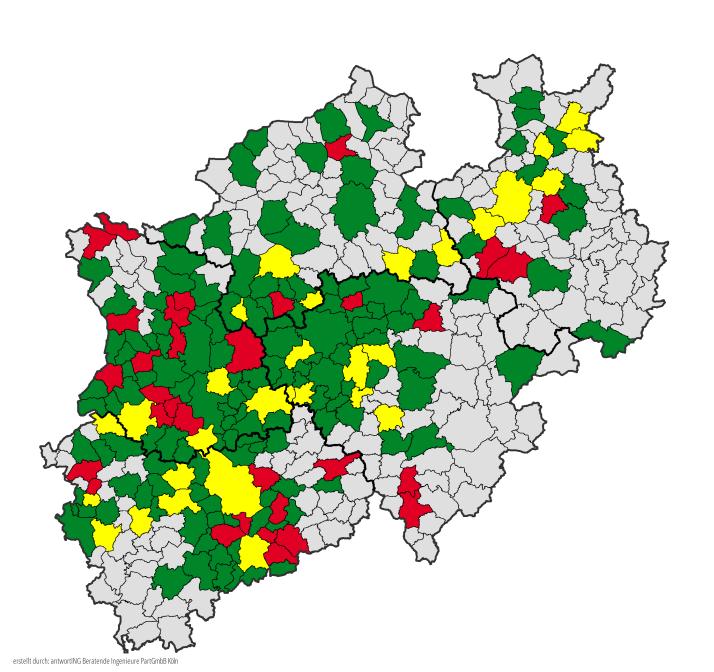


Abbildung 8.6: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Gemeinden und Städte für die hauptamtliche Gruppenführer

 $\frac{\infty}{2}$

hauptamtliche Zugführer

im Normbereich
oberhalb Normbereich

RegioStaR-Typen ohne hauptamtliche Einsatzkräfte

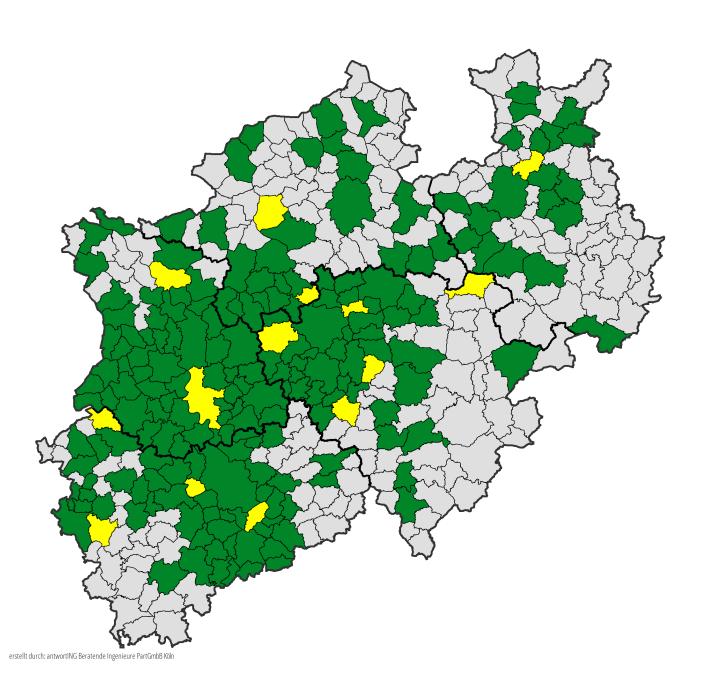
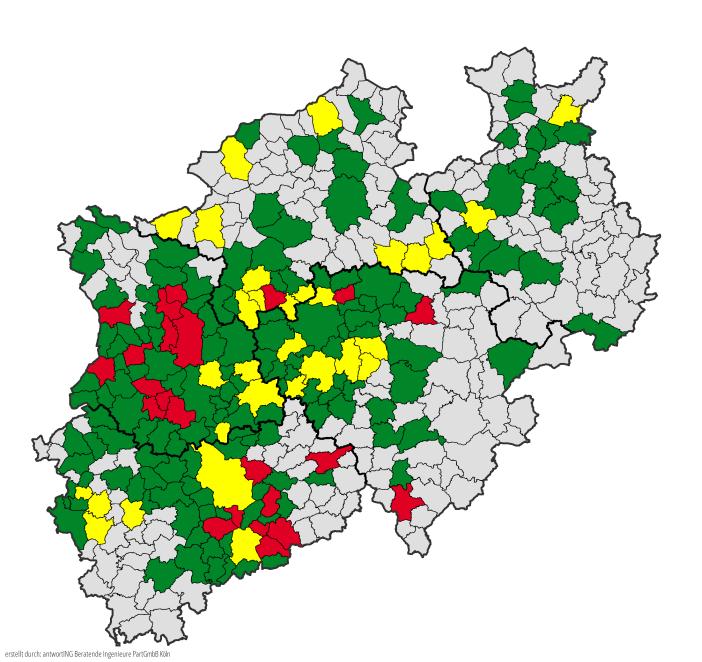


Abbildung 8.7: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Gemeinden und Städte für die hauptamtliche Zugführer

 ∞



hauptamtliche Verbandsführer mit/ohne Stabsqualifikation

- RegioStaR-Typen ohne hauptamtliche Einsatzkräfte
- im Normbereich
- oberhalb Normbereich
- unterhalb Normbereich

Abbildung 8.8: QUOTE: Erreichung der Normbereiche durch die Gemeinden und Städte für die hauptamtliche Verbandsführer mit/ohne Stabsqualifikation



8.2 Führungskräftequote (langfristig)

Abbildung 8.9 fasst die Erreichung der Führungskräftequote in NRW für das Jahr 2022 im Haupt- und Ehrenamt zusammen. Die Ermittlung erfolgte unter Berücksichtigung der Festlegung für die Altersverteilung. Die Führungskräftequote der ehrenamtlichen Führungskräfte liegt 5,70 % unter dem angestrebten Planungswert und die der hauptamtlichen Führungskräfte 6,60 % über dem angestrebten Planungswert.

| Sonder- funktionen | Personal | SOLL | | IST | | | Differenz | |
|-----------------------|--|-----------------------------|-------------|-----------------------------|--------|---|-----------|---------|
| | | (Führungs-) Kräftequoten | SOLL-Stärke | (Führungs-) Kräftequoten | Stärke | , | absolut | relativ |
| | Stärke Ehrenamt gesamt | 100 % | _ | 100 % | 84.354 | | _ | _ |
| | Gruppenführer | 17,5 % | 14.750 | 12,7 % | 10.751 | | -3.999 | -4,7 % |
| Ehrenamt | Zugführer | 4,3 % | 3.650 | 3,2 % | 2.713 | | -937 | -1,1 % |
| | Verbandsführer mit/ ohne Stabsqualifikation | 3,5 % | 2.916 | 3,6 % | 3.022 | | 105 | 0,1 % |
| Summe | Führungs- kräftequote / Stärke Führungskräfte | 25,3 % | 21.316 | 19,5 % | 16.485 | | -4.831 | -5,7 % |
| Hauptamt | Stärke Hauptamt ohne ZF / VF | 100,0 % | _ | 100 % | 16.501 | | _ | _ |
| | Gruppenführer | 29,6 % | 4.879 | 36,1 % | 5.964 | _ | 1.085 | 6,6 % |
| Summe | Stärke Führungskräfte / Führungs- kräftequote | 29,6 % | 4.879 | 36,1 % | 5.964 | _ | 1.085 | 6,6 % |

Abbildung 8.9: QUOTE: Zusammengefasste Ergebnisse der Führungskräftequote der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungskräfte für NRW



9 Zusammenfassung Führungskräftequote

Die Evaluation und Anpassung der Führungskräftequote durch die AG Fortbildungsbedarfsplanung ist erfolgt. Die Führungskräftequote ist als ein Planungswerkzeug zur Angebotsdimensionierung des IdF als zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung des Landes NRW zu nutzen. Die AG Fortbildungsbedarfsplanung hat Optimierungspotentiale zur Verbesserung des Werkzeugs identifiziert und Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen. Dafür hat sie die Bereiche der Altersverteilung, Quotierungssystematik und für die Planungszeiträume evaluiert.

Die Arbeitsgruppe kommt zu folgenden Feststellungen und Empfehlungen:

Altersverteilung

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Bewertung der Altersverteilung von <u>ehren-</u>amtlichen Führungskräften wird wie folgt bemessen:

- Führungskräfte bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres werden mit dem Faktor 1 gewichtet.
- ◆ Führungskräfte ab dem vollendetem 55. bis zum vollendetem 60. Lebensjahr werden durch eine lineare Degression mit einem Faktor zwischen 1 und 0 in die Gewichtung einbezogen. Konkret bedeutet dieses Vorgehen, dass eine Führungskraft, die 57,5 Jahre alt ist, mit dem Faktor 0,5 in die Bewertung eingeht.
- Führungskräfte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, fallen aus der Bewertung heraus.

Diese Berücksichtigung der Altersverteilung ermöglicht eine frühzeitige Berücksichtigung von zu erwartenden ausscheidenden Führungskräften. Der Effekt des Ausscheidens ist somit in der Lehrgangsplatzvergabe berücksichtigt.



9 Zusammenfassung Führungskräftequote

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Darüber hinaus empfiehlt die AG Fortbildungsbedarfsplanung, das Anfangsalter der Degression von der Erreichung des 55. Lebensjahres auf die Vollendung des 45. Lebensjahres zu verringern, um eine perspektivische Planung auf Basis aktueller Trends zu ermöglichen. Eine Evaluation in den nächsten Jahren hat zu prüfen, ob die Senkung des Anfangsalters der Degression zielführend ist.

Der Ermittlung der Auswirkungen sind folgende Annahmen zu Grunde gelegt: Die Informationen über das Alter der Führungskräfte liegen in Altersklassen vor. Dies lässt keinen Rückschluss über die Verteilung des Alters der Führungskräfte innerhalb der Altersklassen zu. Für die Ermittlung der Auswirkungen ist daher die Annahme zu treffen, dass die Altersverteilung innerhalb der Altersklassen homogen verteilt ist.

Quotierungssystematik

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Gebietsstruktur-Methode ist geeignet, um kurz- bis mittelfristig eine spezifische Angebotssteuerung der Führungskräfte Aus- und Fortbildungen für das IdF NRW zu ermöglichen. Sie berücksichtigt die kommunalspezifische Verwendung der Führungskräfte und kommt ohne Definition absoluter Zielwerte wie bei der Führungskräftequote aus.

Die Quotierungssystematiken der Führungskräftequote und der Gebietsstruktur-Methode sind vor allem für die Angebotssteuerung für ehrenamtliche Führungskräfte sowie der hauptamtlichen Gruppenführer der öffentlichen Feuerwehren geeignet. Eine erweiterte Nutzung für andere Funktionen ist zu prüfen.

Die Führungskräfte der betrieblichen Feuerwehren sind anhand der spezifischen Anforderungen der jeweiligen zu schützenden Einrichtungen und abzuwehrenden Gefahren zu bemessen. Die Bemessung erfolgt anhand der Bescheide der zuständigen Bezirksregierung. Aufgrund dieser Bemessungssystematik ist der Bedarf der Führungskräfte der betrieblichen Feuerwehren festgelegt. Die Bedarfe der hauptamtlichen Verbandsführer (aus LG 2.1 & LG 2.2) sind anhand der vorhandenen Stellenpläne und deren Entwicklung der Bedarfe zu bestimmen und mitzuteilen. Die Verteilung der Lehrgangsplätze für Angehörige betrieblicher Feuerwehren erfolgt entsprechend der etablierten Verfahren und Vorgehensweisen.



9 Zusammenfassung Führungskräftequote

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Führungskräftequote ist weiterhin zur langfristigen Dimensionierung der Kapazität des IdF NRW erforderlich. Für die weiterführende Verwendung der Führungskräftequote ist die landesweite Datengrundlage sowie die aus der AG Onlinebuchungstool resultierenden Annahmen zur Ermittlung der Sonderfunktionen auf ihre Aktualität zu überprüfen.

Planungszeiträume

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die *Gebietsstruktur-Methode* ist für die <u>kurz- bis</u> <u>mittelfristige</u> Angebotsdimensionierung/-steuerung und die Führungskräftequote für die langfristige Dimensionierung des IdF in Gänze einzusetzen.

Auswirkungen

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Feuerwehren unter dem Normbereich sind durch ein bevorzugtes Angebot in den Normbereich zurückzuführen. Dem IdF obliegt die operative Umsetzung der bevorzugten Lehrgangsplatzvergabe. Daraus folgt, dass die Lehrgangsplatzvergabe für Feuerwehren über oder im Normbereich nach der bisherigen Systematik erfolgt und Feuerwehren unter dem Normbereich ein bevorzugtes Angebot erhalten. Ferner stellte die Arbeitsgruppe fest, dass die Verteilung gemäß Onlinebuchungstool die transparente Verteilung sicherstellt.



Teil III

Fortbildungsbedarfsplanung



Der Abschnitt Fortbildungsbedarfsplanung gibt einen umfassenden Überblick über die aktuelle Feuerwehrfortbildung sowohl auf Landes- als auch auf Kreisebene. Dabei werden die Veranstaltungscluster des IdF NRW sowie eines exemplarischen Kreises vorgestellt. Im Weiteren wird der Verlauf der angebotenen Teilnehmendentage dargestellt. Eine zusätzliche Perspektive eröffnet sich durch einen Blick über den Tellerrand, der andere Fortbildungskonzepte aus der Praxis unterschiedlicher Fachrichtungen in den Fokus rückt. Die AG Fortbildungsbedarfsplanung hat den Auftrag, eine Bedarfsplanung für Führungskräftefortbildungen und die Vermittlung von *speziellen Fachkenntnissen* für die Feuerwehren in NRW zu erstellen. Beide Aspekte werden im weiteren Verlauf des Dokumentes unter der Begrifflichkeit Fortbildungsbedarfsplanung vereint.

Arbeitsauftrag

Die AG Fortbildungsbedarfsplanung erarbeitet für die Erstellung einer Fortbildungsbedarfsplanung zuerst die Struktur des Fortbildungssystems und legt anschließend Planungsparameter fest.

Mit dem Ziel, zu bestimmen, welcher Fortbildungsbedarf für Führungskräfte der Feuerwehr in NRW besteht, wurden im Rahmen der Arbeit der Arbeitsgruppe Arbeitshypothesen gebildet, welche im Rahmen des Projektverlaufes strukturiert überprüft und bearbeitet wurden.

Hierbei wurden sowohl die Ergebnisse der Fachsymposien, statistische Auswertungen der vorliegenden Daten als auch die fachliche Perspektive der Mitglieder der Arbeitsgruppe sowie die Ergebnisse der Basisbefragung genutzt, um die Fortbildungsbedarfe zu bestimmen und eine Berechnungsgrundlage zu erarbeiten.

¹gemäß § 32 (1) BHKG



Gearbeitet wurde in den folgenden Kategorien:

- Festlegung der Zielgruppen von Fortbildungsangeboten des IdF NRW
- Definition der Fortbildungsstruktur
- Festlegung von Mechanismen zur Fortschreibung von Fortbildungsinhalten (Themenschwerpunkten)
- Bestimmung und Verteilung der Fortbildungsbedarfe zwischen den Zielgruppen
- Festlegung von Parametern zur Zielerreichung
- Definition des zielgruppenspezifischen Fortbildungsumfangs
- Prüfung von Instrumenten zur Messung und Steuerung

Die AG Fortbildungsbedarfsplanung hat zu den einzelnen Aspekten Arbeitshypothesen aufgestellt, die in den Abschnitten dokumentiert sind. Sie beschreiben die grundlegenden Bearbeitungsannahmen zur Erarbeitung des Fortbildungssystems.

10.1 Feuerwehrfortbildung auf Landesebene

Das IdF NRW bietet derzeit ein umfangreiches Cluster von Veranstaltungen an, das eine breite Palette von Ausbildungen in Form von Lehrgängen sowie verschiedene Fortbildungen für Führungskräfte umfasst.

Das derzeitige Veranstaltungscluster ist teilweise nicht auf die identifizierten individuellen Anforderungen der Führungskräfte in Bezug auf ihre Qualifikationen und Tätigkeitsbereiche zugeschnitten. Gegenwärtig werden Ausbildungen für Führungskräfte und spezielle Fachkenntnisse in Form von Lehrgängen oder Seminaren angeboten. Sowohl für Fortbildungen im Bereich der Führungskräfte als auch für spezielle Fachkenntnisse werden Seminare, Webseminare und Fachsymposien angeboten. Mit Blick auf die einzelnen Fortbildungsangebote, ist es notwendig, eine einheitliche Struktur und auf den Anforderungen basierende Systematik im Fortbildungsangebot zu etablieren.

Die Seminare im Bereich der Aus- oder Fortbildungen sind in ihrer Benennung nicht klar voneinander abgegrenzt, was es schwierig macht zu beurteilen, ob es sich bei diesen Angeboten um eine Form der Ausbildung oder eher um Fortbildungen handelt.

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die derzeitige Nomenklautur der Veranstaltungen des IdF NRW ist nicht geeignet, um die Ausrichtung und Kategorisierung dieser zu beschreiben.



Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Bezeichnung der Veranstaltungen des IdF NRW sollte überarbeitet werden. Ziel ist, dass aus der jeweiligen Veranstaltungsbenennung eindeutig ersichtlich wird, ob es sich um eine Veranstaltung zur Führungskräftequalifikation handelt oder um ein Angebot für Kräfte mit speziellen Fachkenntnissen. Aus der Veranstaltungsbenennung muss weiterhin hervorgehen, ob es sich in der jeweiligen Kategorie um eine Aus- bzw. Fortbildungsveranstaltung handelt.

In Abbildung 10.1 wird ein Auszug des aktuellen Veranstaltungsclusters dargestellt.

Siehe Abbildung 10.1 auf Seite 90

| Führungskräftefortbildung | Fortbildung spezieller Fachkenntnisse |
|--|--|
| Fachsymposien | Seminar: für Führungskräfte im ABC- Einsatz |
| Führungszirkel für Leiter von Feuerwehren | Seminar: Administrator für ABC- Erkundungskraftwagen des Bundes |
| Seminar: Brandverläufe und Ventilation | Seminar: Administrator für ABC- Erkundungskraftwagen des Landes Nordrhein-Westfalen |
| Seminar: Presse und Medienarbeit bei Großeinsatzlagen und Katastrophen | Seminar: für Administratoren für ABC- Erkundungskraftwagen (Fortbildung) |
| Seminar: Computer-animiertes Taktik- Training | Seminar: für ABC-Fachberater |
| Seminar: für Leiter der Feuerwehr als Disziplinarvorgesetzte in der Freiwilligen Feuerwehr | Seminar: zur praktischen ABC- Erkundungsschulung der Besatzung des ABC-Erkundungskraftwagens in Zusammenarbeit mit der EAL "Messen" |
| Seminar: für Einheitsleiterinnen und Einheitsleiter in der Freiwilligen Feuerwehr | Seminar: Einsatzübungen für Ausbilder der Absturzsicherung |

Abbildung 10.1: Veranstaltungscluster des IdF NRW



Die Arbeitsgruppe *Onlinebuchungstool* hat in ihrem Bericht eine detaillierte Aufstellung der Teilnehmertage für Aus- und Fortbildungen am IdF NRW vorgelegt. Abbildung 10.2 veranschaulicht die Entwicklung der Teilnehmertage von 2016 bis 2022.

Siehe Abbildung 10.2 auf Seite 91

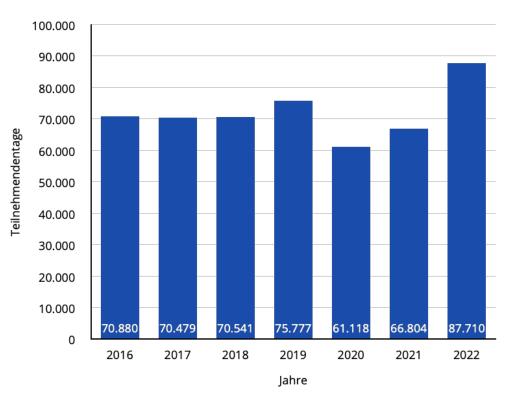


Abbildung 10.2: Teilnehmertage der Aus- und Fortbildungen am IdF NRW (2016-2021)

Im Jahr 2016 wurden 70.880 Teilnehmendentage verzeichnet, während sich diese Zahl im Jahr 2019 auf 75.777 erhöht hat. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildung im Verhältnis der Gesamtteilnehmendentage den überwiegenden Teil einnimmt. Die steigenden Teilnehmendentage sind auch im Kontext der gestiegenen Anzahl Feuerwehrangehöriger zu betrachten, woraus auch entsprechend der festgelegten Führungskräftequoten ein höherer Bedarf an Führungskräften resultiert, welche entsprechend durch das IdF NRW ausgebildet werden müssen. Die Rückgänge in den Jahren 2020 und 2021 sind auf die Einschränkungen während der Coronapandemie zurückzuführen. Für das Jahr 2022 ist zu erkennen, dass sich nach der Pandemie der Bedarf und damit die Steigerung der Gesamtanzahl Teilnehmertage entsprechend des Trends fortsetzt.

10.2 Aus- und Fortbildung auf Kreisebene

Neben dem Angebot des IdF NRW bieten die Kreise Aus- und Fortbildungen an. Allerdings gliedern sich die Bezeichnungen der Aus- und Fortbildungen nicht nach



einem landesweit einheitlichen Schema, was die Orientierung für die Teilnehmenden erschweren kann. Darüber hinaus ist auch hier zu beobachten, dass die Ausund Fortbildungen nicht immer auf die tatsächlich ausgeübten Funktionen der Einsatzkräfte abgestimmt sind.

10.3 Fortbildung in anderen Bereichen

Im Weiteren ist dargestellt, wie Fortbildungssysteme in anderen beruflichen Bereichen aufgebaut sind und welche Anforderungen an Fachkräfte in den jeweiligen Bereichen gestellt werden. Diese Erweiterung des Blickwinkels wurde durch die Arbeitsgruppe genutzt, um einen Vergleich mit anderen Fachgebieten zu ermöglichen und Best-Practice-Lösungen zu identifizieren sowie Übertragungsmöglichkeiten zu prüfen. Mit diesem Ziel wurden die nachfolgend aufgeführten Fortbildungsmodelle aus anderen Fachbereichen im Rahmen der Arbeitsgruppensitzungen vorgestellt und intensiv diskutiert.

Abbildung 10.3 zeigt die betrachteten Fortbildungsanforderungen in anderen Berufsgruppen und stellt die entsprechend festgeschriebenen Fortbildungsumfänge dar.

| | Fortbildungspflicht | Fortbildungsumfang |
|--|---------------------|--|
| Rettungsdienst in Nordrhein- Westfalen | Ja | 30 Stunden jährlich |
| Bundesärztekammer | Ja | 250 Fortbildungspunkte in fünf Jahren |
| Architektenkammer Nordrhein-Westfalen | Ja | Jährlich mindestens acht Unterrichtsstunden |
| Ingenieurkammer-Bau Nordrhein-Westfalen | Ja | Jährlich mindestens acht Unterrichtsstunden |

Abbildung 10.3: Übersicht der analysierten Fortbildungssysteme



11 Kompetenzen

Das Kapitel gibt einen Überblick über notwendige Kompetenzen, welche Führungskräfte zur Wahrnehmung der individuellen Aufgabe benötigen. Diese werden durch die Betrachtung von Kompetenzmodellen und Analysen des derzeitigen Veranstaltungsclusters des IdF NRW konkretisiert.

11.1 Kompetenzen in der Führungskräftefortbildung

Ausgehend von der Feststellung, dass es notwendig ist, Kompetenzen zu definieren, die als Grundlage für die Gestaltung der Fortbildung dienen und nach der Verwendung der Führungskraft differenziert werden, wird in den folgenden Abschnitten ein Überblick über die notwendige Kompetenzvermittlung in der Führungskräftefortbildung am IdF NRW gegeben. Dazu wird ein theoretischer Überblick über Kompetenzmodelle für Führungskräfte in der Feuerwehr gegeben. Des Weiteren wird der aktuelle Lehrgangskatalog des IdF NRW hinsichtlich der Abdeckung der Kompetenzmodelle analysiert.

Wie auch im Kapitel 2.1 ausgeführt, ist es das Ziel, über die Definition der *idealen* Führungskraft mit Hilfe der Kompetenzmodelle die notwendigen fortzubildenden Kompetenzen auf die jeweilige Zielgruppe zu übertragen.

Kompetenzmodelle

Als Grundlage für die Entwicklung der Kompetenzmodelle für Führungskräfte dienten die Ergebnisse der Studie *Kompetenzmodell für ZugführerInnen*, welche durch die Universität Münster und in Zusammenarbeit mit dem IdF NRW durchgeführt wurde. Die Ergebnisse dieser Studie wurden durch die Arbeit der Arbeitsgruppe und die Erarbeitungen im Rahmen der Fachsymposien (siehe auch Kapitel 2.2) auf die weiteren Zielgruppen (Gruppenführer und Verbandsführer) übertragen und ergänzt.

Zur Definition der Fortbildungsanforderung der Zielgruppen nutzt das Fortbildungssystem Kompetenzmodelle.

Die Kompetenzmodelle beschreiben erforderliche Kompetenzen der Führungskräfte anhand der vier Kompetenzfelder.



- **Fachkompetenz** Die Führungskraft kann praxisnah Aufgaben lösen, basierend auf fundiertem Fachwissen. Sie bewertet Ergebnisse sachgerecht und autonom.
- **Methodenkompetenz** Die Führungskraft kann Aufgaben systematisch und zielgerichtet lösen und auch komplizierte und unbekannte Probleme bewältigen. Dabei setzt sie nicht nur fachliches Wissen ein, sondern auch überfachliche Fähigkeiten, die das Arbeiten verbessern.
- **Sozialkompetenz** Die Führungskraft kann effektiv mit anderen interagieren, Konflikte lösen und soziale Beziehungen pflegen. Sie zeigt Verantwortungsbewusstsein, Solidarität und kommuniziert konstruktiv.
- **Selbstkompetenz** Die Führungskraft entwickelt sich durch Selbstreflexion auf persönlicher Ebene weiter und zeigt Resilienz gegenüber Belastungen. Sie ist motiviert, lernbereit und kann ihre Gedanken und Emotionen geübt kanalisieren.

11.2 Analyse des aktuellen Fortbildungsangebotes

Um bewerten zu können, in welchem Umfang das aktuelle Fortbildungsangebot Kompetenzen in den unterschiedlichen Kompetenzfeldern abdeckt, wurde das Fortbildungscluster des IdF NRW entsprechend der definierten Kompetenzfelder sortiert. Das Ergebnis dieser Analyse ist in Abbildung 11.1 dargestellt. Die Betrachtung zeigt, dass der überwiegende Teil der derzeitigen Fortbildungsangebote im Bereich der Vermittlung von Fachkompetenzen einzuordnen ist.

Die Kompetenzfelder Selbstkompetenz und Sozialkompetenz sind im Vergleich unterrepräsentiert. Die Ergebnisse der Basisbefragung lassen die Schlussfolgerung zu, dass eine Anpassung des Fortbildungsangebotes, welches eine abgewogenere Berücksichtigung aller beschriebenen Kompetenzen berücksichtigt, dem Fortbildungsbedarf der Führungskräfte im Land Nordrhein-Westfalen entspricht. Bewertet wurde, welche Kompetenzen verstärkt in der Fortbildung entwickelt werden sollten. Dabei wurden alle vier abgefragten Kompetenzen zwischen wenig Entwicklung erforderlich (Wert=1) und sehr viel Entwicklung erforderlich (Wert=5) bewertet. Für die verstärkte Fortbildung von Methodenkompetenz (4,17), Selbstkompetenz (4,16) und Sozialkompetenz (4,08) wurde ein höherer Entwicklungsbedarf eingeschätzt als für die Fachkompetenz (3,90). Grundsätzlich haben Verbandsführer alle Kompetenzbereiche als durchschnittlich wichtiger bewertet. Jedoch haben auch sie ebenfalls Methoden- und Selbstkompetenz als am wichtigsten bewertet und Fachkompetenz als am unwichtigsten.





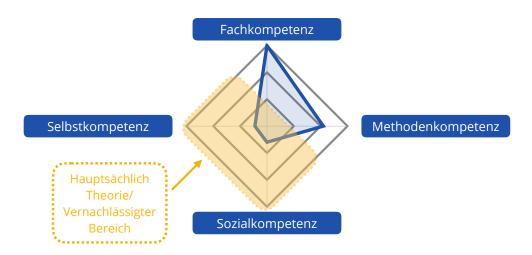
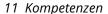


Abbildung 11.1: Aktueller IST-Stand der Kompetenzvermittlung und Schwerpunktverteilung für Führungskräfte

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Überprüfung des bestehenden Fortbildungsangebots hat gezeigt, dass eine Neustrukturierung sinnvoll ist. Der Hauptgrund dafür liegt in der Notwendigkeit, die Inhalte der Fortbildungen stärker an den tatsächlichen Anforderungen und Einsatzbereichen der Führungskräfte auszurichten. Es geht darum, die Lehrinhalte so zu gestalten, dass sie die tatsächlichen Bedürfnisse und Situationen im Berufsalltag der Führungskräfte widerspiegeln und adressieren. Das derzeitige Angebot des IdF NRW konzentriert sich im Wesentlichen auf die Vermittlung von Fachund Methodenkompetenz. Diese beiden Bereiche umfassen die spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausübung der fachlichen Tätigkeiten sowie für die Anwendung von Methoden und Techniken erforderlich sind. Es wurde festgestellt, dass die Bereiche Selbstkompetenz und Sozialkompetenz im derzeitigen Fortbildungsangebot unterrepräsentiert sind. Selbstkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren, selbstmotiviert zu handeln und persönliche Ressourcen effektiv zu nutzen. Sozialkompetenz hingegen umfasst die Fähigkeiten, die für eine effektive und positive Interaktion und Kommunikation mit anderen notwendig sind. Die unzureichende Abdeckung dieser Kompetenzen stellt eine Lücke dar, die es zu schließen gilt.





Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Um den Anforderungen an eine moderne und ganzheitliche Fortbildung gerecht zu werden, sollte die bisherige Fokussierung auf Fach- und Methodenkompetenz erweitert werden. Es wird vorgeschlagen, das Angebot um die Bereiche Selbst- und Sozialkompetenz zu ergänzen. Ziel dieser Erweiterung ist es, eine ausgewogene und umfassende Kompetenzentwicklung der Führungskräfte zu fördern, die sowohl die persönliche Entwicklung als auch die Verbesserung der Fähigkeiten im Umgang mit anderen umfasst. Konkret bedeutet dies, neue Trainingsmodule zu entwickeln und anzubieten, die stärker auf die Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz ausgerichtet sind. Die Abfragen zu notwendigen Fortbildungsinhalten haben ergeben, dass die Felder Personalführung und Recht als wichtige Entwicklungsfelder angesehen werden. Relevante Fortbildungsbedarfe, welche über den Auftrag des IdF NRW hinausgehen, beispielsweise im Bereich der Personalführung oder im Verwaltungsrecht, sind durch die entsprechenden Kommunen im Rahmen des eigenen Fortbildungsauftrages zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren. Festzuhalten ist jedoch, dass nach Einschätzung der Arbeitsgruppe die Kommunen in vielen Fällen keine ausreichenden Fortbildungskapazitäten vorhalten.

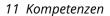
Diese Empfehlungen sollen sicherstellen, dass der Fortbildungskatalog des IdF NRW die verschiedenen Anforderungen und Bedürfnisse der Führungskräfte angemessen berücksichtigt und eine zielgerichtete Kompetenzentwicklung fördert.

11.3 Kompetenzbestimmung

Zielgruppe des aufzubauenden Fortbildungssystems sind Führungskräfte der Feuerwehren in NRW und Einsatzkräfte, die über *spezielle Fachkenntnisse* verfügen müssen. Eine detaillierte Definition der Zielgruppen von Fortbildung am IdF NRW ist in Kapitel 12.1 dargestellt. Unterschieden wird in *qualifikationsbezogene* Fortbildung, *funktionsbezogene Fortbildung* und Fortbildung *spezieller Fachkenntnisse*. Führungskräfte verfügen über mindestens eine der folgenden Qualifikationen:

- Gruppenführer
- Zugführer
- Verbandsführer (mit und ohne Stabsqualifikation)

Zur Erarbeitung einer bedarfsgerechten Fortbildungsstruktur ist es erforderlich, den optimalen Kompetenzumfang der jeweiligen Zielgruppe zu erfassen. Durch diese Definition lassen sich notwendige Fortbildungsinhalte bestimmen, so dass damit eine zielgruppengerechte Fortbildung möglich wird.





Abbildungen 11.2 bis 11.4 dokumentieren die Kompetenzmodelle der jeweiligen Qualifikationen, welche Ergebnis der beschriebenen Erhebungsschritte sind. Zusätzlich finden sich im Anhang die entsprechenden Ergebnisse der Basisbefragung im Hinblick auf notwendige Kompetenzen unterteilt nach Führungsqualifikation.

Die Kompetenzen innerhalb der Zielgruppen sind unterteilt nach *allgemeinen* Kompetenzen und Kompetenzen die vornehmlich für *administrative* Tätigkeitsbereiche sowie *operativ-taktische* Tätigkeitsbereiche notwendig sind.

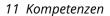
Die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten der Führungskräfte sind innerhalb der o.g. Kompetenzfelder unterteilt.

Hinweis: Die ergänzenden Kompetenzen, über welche Einsatzkräfte mit speziellen Fachkenntnissen verfügen müssen, sind in den Kompetenzmodellen nicht berücksichtigt. Die notwendigen Inhalte von Fortbildungen in diesem Bereich sind je nach Einsatzbereich sehr individuell und fachspezifisch. Die Festlegung der notwendigen Inhalte liegt sinnvollerweise im zuständigen Dezernat des IdF NRW. Weitere Ausführungen zur Fortbildung *spezieller Fachkenntnisse* finden sich im Kapitel 12.1.

| Schwerpunkte | Fachkompetenz | Methodenkompetenz | Sozialkompetenz | Selbstkompetenz |
|--------------------------------|--|--|---|---|
| | Gefahrenbewusstsein | Führungspräsenz | Förderung einer Feedbackkultur | Selbstachtsamkeit |
| | Verfügbarkeit und Anwendung von Fachwissen | Bewusste selektive Wahrnehmung | Vertrauensvolle, engagierte Zusammenarbeit | Persönliche Weiterentwicklungsmotivation |
| | | Voraussehendes Denken und Handeln | Aufgabendelegation und -koordination | Aufgaben- und Rollenflexibilität |
| Allgomoin | | Improvisation | Öffentlichkeitssensitivität | Vorbildfunktion |
| Allgemein | | Erforschung und Verständnis für Kausalzusammenhänge | Sachliche und respektvolle Kommunikation | Begeisterungsfähigkeit |
| | | Vorgehenskreativität | Fairness und Gleichbehandlung | Verantwortungsbereitschaft |
| | | interdisziplinäres Arbeiten | Motivationsfähigkeit | nachhaltiges Handeln |
| | | Konzeptionelles Denken | Medienkommunikation und -bewertung | demokratisches Engagement |
| | Kenntnisse der Gefahrenstruktur | Situationsüberblick & -kontrolle | Mannschaftsschutz und -fürsorge | Organisation und Planung |
| | Sichere Anwendung (neuer) Führungsmittel | Ordnen von Zeit, Raum, Kräften & Ressourcen | Ruhiges erteilen verständlicher Befehle | Reflektion und Verarbeitung von Erlebtem |
| besonders für | Einsatzbezogene Rechtsgrundlage | Neubewertung jeder Situation | | Initiativkraft |
| operativ- taktisch | | Schnelles Evaluieren und Entscheiden | | Chaos- und Unsicherheitstoleranz |
| | | Reflexion und Flexibilität beim Vorgehen | | Bewahrung innerer/äußerer Ruhe |
| | | Entwicklung und Einhaltung einer Arbeitsstruktur | | Stressbewältigungskompetenz |
| | Ausschreibungsgrundlagen & Vergaben | Mitarbeitende fördern & fordern | Mannschaftssensitivität | Überwindung von Misserfolgen |
| besonders für administrativ | Personalplanung & Grundzüge der Personalbedarfsberechnung | adressatengerechte Kommunikation | Unterstützungsbereitschaft für die Mannschaft | Selbstreflektion |
| | Haushalt & Verwaltung | | Durchsetzungskultur | Loyalität und Integrität |
| | Politische Kompetenz | | Konfliktmanagement | |
| | Kenntnisse Verwaltungsrecht & Vorgang | | Empathie | |
| | Beamten- & Tarifrecht | | | |

| Schwerpunkte | Fachkompetenz | Methodenkompetenz | Sozialkompetenz | Selbstkompetenz |
|--|---|---|---|--|
| | | Methodisch-didaktische Kompetenz | Politische Kompetenz (Political Skills) | Rollenklarheit und persönliche Integrität |
| | | Erfassung und Bewertung komplexer Sachverhalte | Aufgabenorientiert-direktive Führungskompetenz | Informationsverständnis |
| | | Delegationsfähigkeit | Konfliktfähigkeit | Resilienz |
| Allgemein | | Informationsverarbeitung | Durchsetzungsfähigkeit | Verantwortungbereitschaft |
| | | Wissenschaftliches Arbeiten | Kooperation im Team | Selbstregulationskompetenz |
| | | | Interkulturelle Kompetenz | Flexibilität und Anpassungsfähigkeit |
| | | | Politische Geschicklichkeit | Reflexionskompetenz |
| | | | Kommunikationskompetenz | Lernbereitschaft und Lernfähigkeit |
| | Feuerwehrkompetenz | Problemlösekompetenz | | Entscheidungskompetenz |
| besonders für operativ- taktisch | Stabsarbeit | Planungs- und Organisations- kompetenz | | |
| tuntistii | | Analysekompetenz | | |
| besonders für administrativ | Verwaltungs- und Finanzmanagementkompetenz | Planungs- und Organisationskompetenz | Beziehungsorientiert-kooperative Führungskompetenz | |
| | | Strategische und Veränderungskompetenz | Kooperation im Team | |
| | | | Personalauswahl- und führung | |

Abbildung 11.4: VERBANDSFÜHRER: Darstellung der notwendigen Kompetenzen





Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die erforderlichen Kompetenzen von Führungskräften variieren je nach Qualifikation und Verwendung, wobei bestimmte Kernkompetenzen für alle Zielgruppen als notwendig erachtet werden. Es zeigt sich, dass die erforderlichen Kompetenzen für ehrenamtliche und hauptamtliche Einsatzkräfte im Wesentlichen gleich sind, Unterschiede ergeben sich vor allem aus der spezifischen Rolle und den übernommenen Aufgaben.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Es wird vorgeschlagen, dass die Gestaltung dieses Katalogs eng an den Kompetenzmodellen ausgerichtet sein sollte. Diese sollten sowohl verwendungsbezogene als auch zielgruppenübergreifende Kompetenzen beinhalten. Kompetenzen, die für mehrere Zielgruppen relevant sind, sollten in verschiedenen Fortbildungsbereichen parallel angeboten werden, um eine zielgruppengerechte Vermittlung zu gewährleisten. Die Zuordnung zu einer Zielgruppe sollte von der tatsächlichen Verwendung und den spezifischen Aufgaben der Führungskraft abhängen. Es wird empfohlen, die im Rahmen der Arbeitsgruppe durch Fachsymposien und Basisbefragungen ermittelten Fähigkeiten als Basis für die inhaltliche Ausgestaltung der Fortbildungsangebote zu nutzen.

Diese Empfehlungen sollen sicherstellen, dass der Fortbildungskatalog des IdF NRW die verschiedenen Anforderungen und Bedürfnisse der Führungskräfte angemessen berücksichtigt und eine zielgerichtete Kompetenzentwicklung fördert.



12 Zielgruppen des Fortbildungssystems

Das Kapitel 12 Struktur des Fortbildungssystems stellt die durch die Arbeitsgruppe empfohlene zukünftige Fortbildungsstruktur des IdF NRW dar. Dazu werden die Zielgruppen der Fortbildungsangebote definiert, eine Empfehlung zur Festlegung von Fortbildungsinhalten beschrieben und die Verteilung sowie Quantifizierung der Fortbildungsbedarfe vorgenommen.

12.1 Zielgruppen von Fortbildungen am Institut der Feuerwehr NRW

Die Fortbildungsangebote des IdF NRW haben verschiedene Zielgruppen innerhalb der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen. Vornehmlich bezieht sich der Auftrag auf Fortbildungsangebote für Führungskräfte innerhalb der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen. Darüber hinaus richten sich Fortbildungsangebote des IdF NRW an Einsatzkräfte mit *speziellen Fachkenntnissen* nach § 32 BHKG.

Grundsatz der Planung ist, dass für jedes angebotene Ausbildungsangebot des IdF NRW ein entsprechendes Fortbildungsangebot vorgesehen wird.

Im Rahmen der Definition der Fortbildungszielgruppen hat die Arbeitsgruppe entsprechende Qualifikationen, Funktionen und Themenbereiche zugeteilt. Normierte Qualifikationen oder Funktionen, welche aufgrund von Gesetzen, Erlassen, Landeskonzepten oder Basis-Feuerwehrdienstvorschriften vorzusehen sind, wurden in den Zielgruppendefinitionen berücksichtigt.

Die Zugehörigkeit zu den Zielgruppen ist von bestimmten Kriterien abhängig. Personen können mehreren Zielgruppen angehören. Diese Zielgruppen beziehen sich im Schwerpunkt auf die einsatztaktische Verwendung gemäß Qualifikation. Der qualifikationsbezogenen Zielgruppe (Gruppenführer bis Verbandsführer) gehören jeweils Personen an, die eine jeweilige Qualifikationen erworben haben.

Weiterhin gibt es Führungskräftefortbildungen, die funktionsbezogen zu gestalten sind. Dieser Zielgruppe gehören Feuerwehrangehörige an, welche eine der definierten Funktionen wahrnehmen, z. B. Einheitsführer oder -leiter.

Die Zielgruppe *spezielle Fachkenntnisse* (§ 32 BHKG) ist durch eine zentrale Ausund Fortbildungsstätte des Landes aus- und fortzubilden. Daher sind sie in der



12 Zielgruppen des Fortbildungssystems

Fortbildungsstruktur zu berücksichtigen, auch wenn nicht alle diese Fähigkeiten mit einer Führungsfunktion einhergehen. Hierzu zählen Fachkenntnisse z. B. in den Bereichen ABC-Gefahrenabwehr, Höhenrettung oder Wasserrettung.

Die Arbeitsgruppe sieht einsatztaktisch keinen Unterschied zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Einsatzkräften. Daraus folgt, dass keine Differenzierung zwischen diesen Zielgruppen notwendig ist.

Im Folgenden sind die Zielgruppen dargestellt:

Qualifikationsbezogene Fortbildungen

Der qualifikationsbezogenen Zielgruppen (Gruppenführer bis Verbandsführer) gehören jeweils Personen an, die eine jeweilige Qualifikationen erworben haben. Diese Zielgruppe bezieht sich im Schwerpunkt auf die einsatztaktische Verwendung gemäß Qualifikation.

Funktionsbezogene Fortbildungen

Weiterhin gibt es Führungskräftefortbildungen, die funktionsbezogen zu gestalten sind. Dieser Zielgruppe gehören Personen mit entsprechenden Funktionen an, wie z. B. Einheitsführer oder der Leiter der Feuerwehren. Funktionsbezogene Fortbildungen konzentrieren sich auf die speziellen Anforderungen, die sich aus den jeweiligen Aufgaben und Funktionen innerhalb der Feuerwehr ergeben. Hierbei sind vor allem einsatzunabhängige Funktionen adressiert.

Spezielle Fachkenntnisse

Die Zielgruppe *spezielle Fachkenntnisse* (§ 32 BHKG) ist durch eine zentrale Aus- und Fortbildungsstätte des Landes aus- und fortzubilden. Daher sind sie in der Fortbildungsstruktur zu berücksichtigen. Hierzu zählen Fachkenntnisse z. B. in den Bereichen ABC-Gefahrenabwehr, Höhenrettung oder Wasserrettung.

Im Folgenden sind die Zielgruppen näher ausgeführt.

Qualifikationsbezogene Zielgruppe

Die Fortbildungszielgruppe *qualifikationsbezogene Verwendung* definiert sich wie folgt:

» Einsatz der Führungskraft gemäß feuerwehrtechnischer Qualifikation als Gruppen-, Zug- oder Verbandsführer zum Führen einer Einheit (z. B. einer Gruppe) im Einsatz. « Keine Unterscheidung zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Einsatzkräften notwendig



12 Zielgruppen des Fortbildungssystems

Ihr gehören Einsatzkräfte an, die eine der folgenden Qualifikationen erworben haben. Somit zählen sie zu den Führungskräften.

- Gruppenführer
- Zugführer
- Verbandsführer ohne Stabsqualifikation
- Verbandsführer mit Stabsqualifikation

Diese Zielgruppen beziehen sich im Schwerpunkt auf die einsatztaktische Verwendung gemäß Qualifikation.

Funktionsbezogene Zielgruppe

Die Fortbildungszielgruppe funktionsbezogene Verwendung definiert sich wie folgt:

» Die Führungskraft nimmt eine Funktion wahr, z.B. Einheitsführer oder Jugendfeuerwehrwart. Für diese Funktion kann eine bestimmte Qualifikation vorausgesetzt sein. «

Die Arbeitsgruppe definiert folgende Tätigkeiten als funktionsbezogene Zielgruppe, für welche entsprechende funktionsbezogene Fortbildungsangebote vorzusehen sind:

- Leiter der Feuerwehr
- Einheitsführer
- Organisatorischer Leiter Rettungsdienst
- Mitglied im Krisenstab
- Leiter des Bereiches Atemschutz
- Leiter des Tauchdienstes
- Leitung einer Leitstelle
- Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr
- Jugendfeuerwehrwart
- ❸ Kinderfeuerwehrwart
- Sicherheitsbeauftragter
- Fachberater



Spezielle Fachkenntnisse

Die Fortbildung von Kräften mit speziellen Fachkenntnissen ist am Institut der Feuerwehr durchzuführen.

Die Bewertung, ob es sich bei bestimmten Kenntnissen um spezielle Fachkenntnisse im Sinne des § 32 BHKG handelt, ändert sich über die Zeit. Aus diesem Grund ist es notwendig, die Ausgestaltung der Definition der *speziellen Fachkenntnisse* in regelmäßigen Abständen zu prüfen und ggf. zu aktualisieren. Das IdF NRW soll diese Überprüfung alle drei Jahre vornehmen. Diese Prüfung und Aktualisierung wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbeirat vorgenommen.

Im Rahmen der Sitzungen der Arbeitsgruppe wurde umfassend diskutiert, welche Fähigkeiten als spezielle Fachkenntnisse definiert werden. Ergebnis dieses intensiven Austausches sind Prüfkriterien zur Bestimmung der jeweiligen Relevanz.

Grundlage für die Bewertung, ob die Definition nach speziellen Fachkenntnissen erfüllt ist, ist die Übereinstimmung mit mindestens einem der durch die Arbeitsgruppe festgelegten Kriterien.

- 1. Es besteht ein hoher Grad der Spezialisierung und somit eine Seltenheit, für die eine Aus- und Fortbildung auf Kreis- oder Kommunalebene unwirtschaftlich ist.
- 2. Das betreffende Themenfeld erfordert eine sehr hohe Fachlichkeit.
- 3. Es besteht ein gesteigertes Landesinteresse der Interoperabilität für überörtliche Zusammenarbeit (z. B. aufgrund von Landeskonzepten).
- 4. Es besteht die Anforderung, häufig überörtlich mit anderen Einheiten zusammenzuarbeiten.
- 5. Es besteht ein gesteigertes Landesinteresse, da es sich um ein *neues* Aufgabenfeld von wesentlicher Bedeutung handelt.

Durch den regelmäßigen Abgleich des Fortbildungsangebotes der speziellen Fachkenntnisse kann gewährleistet werden, dass die angebotenen Fortbildungen zu den Bedarfen im Land passen und sowohl neue notwendige Angebote aufgenommen werden können als auch Angebote, welche keinem der angeführten Kriterien entsprechen oder nicht mehr entsprechen aus dem Programm genommen werden können.



Die Arbeitsgruppe empfiehlt folgende Aufgabenbereiche als spezielle Fachkenntnisse zu definieren und entsprechend der in Kapitel 13 dargestellten Bedarfe zu berücksichtigen:

- ABC-Erkunder
- Arbeit in der Brandschutzdienststelle
- Ausbilder in der Feuerwehr
- Brandschutztechniker
- Feuerwehrlehrtaucher
- Führen eines Wasserförderzuges
- Führen im ABC-Einsatz
- Führen von Drohneneinheiten
- Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation
- Multiplikator Absturzsicherung
- Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen
- Teamleiter-PSU

12.2 Zielgruppenspezifische Fortbildungsinhalte

Mit dem Ziel, die Planbarkeit zu steigern und die Fortbildungsqualität über eine größere Verbreitung der feuerwehrtaktischen Lehrmeinung des IdF NRW im Land zu fördern, spricht sich die Arbeitsgruppe dafür aus, einheitliche Themenschwerpunkte in der Führungskräftefortbildung zu setzen. Diese Festlegung von Themenschwerpunkten soll sich vornehmlich auf die Zielgruppe der qualifikationsbezogenen Führungskräftefortbildungen beziehen.

Die Themenschwerpunkte in der Führungskräftefortbildung sollen regelmäßig überprüft und angepasst werden. Durch diese regelmäßige Anpassung kann gewährleistet werden, dass die Fortbildungsangebote des IdF NRW den Bedarfen der Einsatzkräfte entsprechen und aktuellen und zukünftigen Herausforderungen begegnen.

Empfohlen wird, dass für einen Zeitraum von drei Jahren jeweils drei Schwerpunktthemen durch das IdF NRW festgelegt werden. Die Überführung der Schwerpunktthemen in konkrete Fortbildungsangebote erfolgt ebenfalls durch das IdF NRW.

 Drei Schwerpunktthemen sollen für drei Jahre festgelegt werden



Insbesondere für die *qualifikationsbezogenen* Führungskräftefortbildungen ist die Festlegung von Themenschwerpunkten sinnvoll. Die Arbeitsgruppenmitglieder versprechen sich durch die Schwerpunktsetzung eine höhere Qualität der Veranstaltungen und eine größere Durchdringung von Neuerungen und einsatztaktischen Standards im Land.

Fortbildungsbereiche

In der Konzeption muss berücksichtigt werden, dass die Fortbildungen nicht direkt voneinander abhängen. Qualifikationsbezogene Fortbildungsangebote müssen entsprechend der gesetzten Schwerpunkte für die vier (VF mit und ohne Stab) *qualifikationsbezogenen* Zielgruppen (Gruppenführer, Zugführer und Verbandsführer) parallel angeboten werden und die jeweilige einsatztaktische Aufgabe berücksichtigen.

Fortbildungsinhalte, die z.B. für Gruppen- und Zugführer relevant sind, sollten in beiden Fortbildungsbereichen berücksichtigt werden. So kann es bspw. zur Bestimmung der erforderlichen qualifikationsbezogenen Fortbildung eine Rolle spielen, welche Einsatzfunktion vornehmlich wahrgenommen wird.

Wie in Kapitel 12.1 ausgeführt, empfiehlt die Arbeitsgruppe, dass der Ausbildungsbeirat alle drei Jahre auf Basis der aufgeführten Kriterien evaluiert und ggf. aktualisiert, welche Fähigkeiten und Fortbildungsangebote als *spezielle Fachkenntnisse* im Sinne § 32 BHKG zu verstehen sind. Die Synchronisierung der Zeiträume, in welchen Themenschwerpunkte für die qualifikationsbezogenen Fortbildungen und die Definition von speziellen Fachkenntnissen durchgeführt wird bringt Synergieeffekte mit sich, sodass Überschneidungen in Inhalten genutzt und Planungen parallel durchgeführt werden können.

Sinnvoll ist, auch im Bereich von Fortbildung *spezieller Fachkenntnisse* und *funktionsbezogener Fortbildung* die Angebote so zu konzeptionieren, dass über einen Zeitraum von drei Jahren abgestimmte Inhalte gelehrt werden, sodass auch hier eine entsprechende Durchdringung möglich wird und die Planung sinnvoll erfolgen kann.

Hinweis: Für Fortbildungsangebote der speziellen Fachkenntnisse, welche nur eine kleine Zielgruppe adressieren, sind entsprechend sinnvolle Anpassungen in der inhaltlichen Ausgestaltung vorzusehen.

Weitere Fortbildungserfordernisse

Aus den Erfahrungen der Arbeitsgruppenmitglieder fallen insbesondere in Kommunen mit Freiwilligen Feuerwehren und/oder Feuerwehren mit hauptamtlichen



Kräften Verwaltungstätigkeiten für Führungskräfte der Feuerwehr an. Die Ergebnisse der Fachsymposien unterstützen diesen Eindruck zum Teil. Aufgrund von sehr hohen Standardabweichungen in den Ergebnissen der Basisbefragung lassen diese keine eindeutige Aussage zu. Jedoch kann festgestellt werden, dass mit zunehmender Führungsqualifikation der Anteil an administrativer Tätigkeit auch bei ehrenamtlichen Führungskräften als höher eingeschätzt wird. Grundsätzlich ist die Feuerwehr ein Teil der Kommune und somit auch Teil der Verwaltung der Kommune. Die Arbeitsgruppe empfiehlt diese Aufgaben (wie z. B. Personalverwaltung) so weit wie möglich in die Regelprozesse der Kommune zu überführen, um den Betrieb von Doppelstrukturen zu verhindern und die (ehrenamtlichen) Führungskräfte der Feuerwehren zu entlasten.





Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Fortbildungsangebote des Instituts des IdF NRW lassen sich in drei Kategorien einteilen: *qualifikationsbezogen, funktionsbezogen* und *fachbezogen*. Diese Kategorisierung entspricht den unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen der Einsatzkräfte in Bezug auf ihre Qualifikation, ihre Position und die spezifischen Aufgaben, die sie zu erfüllen haben.

Qualifikationsbezogene Fortbildungen haben das Ziel, grundlegende und erweiterte Kompetenzen zu vermitteln, die für die verschiedenen Führungsstufen innerhalb der Feuerwehr erforderlich sind. Dabei werden die Bedürfnisse von Gruppenführern, Zugführern und Verbandsführern separat berücksichtigt. Der Schwerpunkt liegt darauf, die einsatztaktischen Fähigkeiten entsprechend der qualifikationsbezogenen Zielgruppen zu stärken.

Funktionsbezogene Fortbildungen konzentrieren sich auf die speziellen Anforderungen, die sich aus den jeweiligen Aufgaben und Funktionen innerhalb der Feuerwehr ergeben. Hierbei sind vor allem einsatzunabhängige Funktionen adressiert. Diese Fortbildungen sind darauf ausgerichtet, Einsatzkräfte in spezifischen Funktionen mit dem notwendigen Wissen und den Fähigkeiten auszustatten, um ihre Aufgaben effektiv erfüllen zu können.

Spezielle Fachkenntnisse umfassen Fortbildungen, die spezialisiertes Wissen und spezifische Fertigkeiten vermitteln. Diese Fortbildungen gehen über die allgemeinen qualifikations- und funktionsbezogenen Inhalte hinaus und beziehen sich auf Sondereinheiten, besondere Situationen, Technologien oder Verfahren, die für die effektive Bewältigung spezifischer Einsatzszenarien erforderlich sind. Um eine effektive Bedarfsplanung und eine regelmäßige Überprüfung der inhaltlichen Ausrichtung der Fortbildungsangebote zu gewährleisten, ist es notwendig, regelmäßig zu definieren, welche Kenntnisse als spezielle Fachkenntnisse nach BHKG definiert werden.

Hierfür sollen die durch die Arbeitsgruppe erarbeiteten Kriterien die Grundlage sein. Die Definition *spezielle Fachkenntnisse* ist gegeben, wenn ein oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllt sind:

- 1. Es besteht ein hoher Grad der Spezialisierung und somit eine Seltenheit, für die eine Aus- und Fortbildung auf Kreis- oder Kommunalebene unwirtschaftlich ist.
- 2. Das betreffende Themenfeld erfordert eine sehr hohe Fachlichkeit.
- 3. Es besteht ein gesteigertes Landesinteresse der Interoperabilität für überörtliche Zusammenarbeit (z. B. aufgrund von Landeskonzepten).



- 4. Es besteht die Anforderung, häufig überörtlich mit anderen Einheiten zusammenzuarbeiten.
- 5. Es besteht ein gesteigertes Landesinteresse, da es sich um ein *neues* Aufgabenfeld von wesentlicher Bedeutung handelt.

Die Zuordnung zu den Zielgruppen basiert auf Kriterien, die sowohl die aktuelle Position als auch die spezifischen Funktionen und Aufgaben der Führungskräfte berücksichtigen. Es ist möglich, dass einzelne Führungskräfte mehreren Zielgruppen angehören, je nachdem, welche Qualifikationen und Funktionen sie innehaben oder anstreben. Besonders zwischen den Zielgruppen *qualifikationsbezogene Fortbildung* und *funktionsbezogene Fortbildung* bestehen große Schnittmengen. Es ist davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der Kräfte, die nach Definition eine Funktion wahrnehmen, ebenfalls über eine Führungsqualifikation verfügen und somit zusätzlich in dieser Fortbildungsgruppe berücksichtigt werden.

Um eine effektive Bedarfsplanung und eine regelmäßige Überprüfung der inhaltlichen Ausrichtung der Fortbildungsangebote zu gewährleisten, ist es notwendig, regelmäßig zu definieren, welche Kenntnisse nach BHKG als spezielle Fachkenntnisse zu definieren sind.



Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Arbeitsgruppe empfiehlt, dass die Fortbildungsangebote des IdF NRW an den benötigten Kompetenzen der Zielgruppen ausgerichtet werden sollen. Fortbildungen sind zielgruppenspezifisch anzubieten, ohne Unterscheidung zwischen ehren- und hauptamtlichen Feuerwehrangehörigen.

Das IdF NRW soll alle drei Jahre Themenschwerpunkte für die Fortbildungen definieren. Diese Schwerpunkte dienen als Basis für die Zuordnung der qualifikationsbezogenen Fortbildungen.

Zusätzlich wird empfohlen, dass das IdF NRW alle drei Jahre die Definitionen der *speziellen Fachkenntnisse* gemäß § 32 BHKG überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um die Relevanz der Fortbildungsangebote zu sichern. Diese Prüfung und Aktualisierung wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbeirat vorgenommen.

12.3 Verteilung und Quantifizierung der Fortbildungszielgruppen

In diesem Abschnitt werden die Fortbildungszielgruppen quantifiziert. Dazu wird auf Basis der Ergebnisse des Kapitels 12.1 dargestellt, wie viele Mitglieder der jeweiligen Zielgruppe angehören und welchen Anteil diese am Gesamtfortbildungsbedarf haben.

Zusammensetzung der Zielgruppen

Die Tabelle 12.5 enthält die Detaildarstellung der Zusammensetzung der drei Zielgruppen. Die Zusammensetzung der *qualifikationsbezogenen Verwendung* basiert auf der Statistik IG-NRW des Jahres 2022. Für die Bestimmung der Anzahl an Einsatzkräften der Zielgruppen *funktionsbezogene Verwendung* und *spezielle Fachkenntnisse* existiert derzeit keine entsprechende Datengrundlage und damit keine Bemessungsgrundlage. Die Zusammensetzung der funktionsbezogenen Verwendung und speziellen Fachkenntnisse basiert entsprechend auf einer im Rahmen der Arbeitsgruppe abgestimmten Verteilung, auf Basis der vorgehaltenen Einheiten im Land sowie auf normativen Grundlagen (Gesetze, Erlasse, Feuerwehrdienstvorschriften etc.), welche bestimmte Funktionen sowie Einheiten vorsehen. Darüber hinaus wurde auf Basis dieser Grundlagen durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe aus ihrer fachlichen Perspektive bewertet, welche Annahmen sinnvoll sind und den entsprechenden Bedarf decken. Bestimmungsgrundlage war darüber hinaus die Anzahl an Gemeinden und Städten (396), die Anzahl der Kreise (31), die Anzahl

Siehe Tabelle 12.5 auf Seite 116



der kreisfreien Städte (22) sowie die Anzahl der Regierungsbezirke (5) im Land Nordrhein-Westfalen. Es wird als sinnvoll erachtet, für diese Zielgruppen zukünftig zu erheben, welche Anzahl an Einsatzkräften den entsprechenden Zielgruppenkategorien zuzuordnen sind, sodass eine zielgenauere Bedarfsplanung ermöglicht wird. Die hier dargestellte Verteilung wird als geeignete Annahme bewertet, die Fortbildungsbedarfsplanung durch die entsprechend notwendigen Teilnehmendentage zu bestimmen.

Die Abbildungen 12.3 und 12.4 stellen Größen zur Verteilung der Zielgruppen *funktionsbezogene Verwendung* und *spezielle Fachkenntnisse* dar. Die Erläuterung der Herleitung der Berechnungsgrundlage findet sich in der zugehörigen Tabelle im Anhang.

Siehe Abbildung 12.3 auf Seite 114

Fortbildungsumfang und Verteilung der Zielgruppenbedarfe

Hinweis: Die Quantifizierung der Zielgruppen basiert auf der fachlichen Einschätzung der Mitglieder der Arbeitsgruppe. Teile der Bedarfe der speziellen Fachkenntnisse sind als Multiplikatorfunktion angelegt. Inhalte und Kenntnisse sollen auf Kreis- und Kommunalebene weitervermittelt werden.

Auf Basis der IG-NRW-Daten 2022 wurde die Anzahl fortzubildender Kräfte pro Zielgruppe ausgewertet. Abbildung 12.6 zeigt die Verteilung der Einsatzkräfte pro Zielgruppe. Bei dieser Darstellung ist zu berücksichtigen, dass der Großteil der Mitglieder der Zielgruppe *funktionsbezogene Fortbildung* ebenfalls Teil der Zielgruppe *qualifikationsbezogene Fortbildung* ist, da eine Führungsqualifikation Voraussetzung für die Übernahme bestimmter Funktionen ist. Diese Führungskräfte nehmen Fortbildungen in beiden Fortbildungsbereichen wahr.

Auf Basis der Statistik des Jahres 2022 gehören der Zielgruppe *qualifikationsbezogene Fortbildung* 27.922 Einsatzkräfte an. Diese Gruppe stellt damit den größten Anteil am Gesamtfortbildungsbedarf. Der Zielgruppe *funktionsbezogene Fortbildung* gehören 9.792 Einsatzkräfte an. Mit 4.397 Angehörigen stellt die Zielgruppe der *speziellen Fachkenntnisse* die kleinste Gruppe in der Betrachtung.

Aus dieser Betrachtung ergibt sich, dass insgesamt 42.111 Einzelfunktionen Fortbildung benötigen.

Abbildung 12.7 zeigt die Verteilung der Fortbildungszielgruppen am Gesamtfortbildungsbedarf. Mit 71 % stellt die Zielgruppe der *qualifikationsbezogenen Zielgruppen* den überwiegenden Teil am Gesamtfortbildungsbedarf dar.



| Gruppenführer 3.507 | Zielgruppe | Einzelfunktion | Anzahl |
|--|-------------------------|---|--------|
| qualifikationsbezogene Verbandsführer ohne Stabsqualifikation 1.227 Verwendung Verbandsführer mit Stabsqualifikation 4.936 Verbandsführer gesamt 6.163 Gesamt 27.922 Leiter der Feuerwehr + 2 Stellv. 1.098 Einheitsführer + Stellv. 4.800 Organisatorischer Leiter Rettungsdienst 530 Mitglieder in der Einsatzleitung und Verwaltungsstab auf Kreisebene 1.116 Leiter des Atemschutzes 24 Leiter des Tauchdienstes 24 Leitung der Leitstelle 104 Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr 90 Jugendfeuerwehrwart + Stellv. 784 Kinderfeuerwehrwart + Stellv. 292 Sicherheitsbeauftragter 396 Kreisbrandmeister + Stellv. 62 Fachberater 100 Gesamt 9.792 Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren 24 Führen im ABC-Einsatz 106 ABC-Erkunder 336 Führen im ABC-Einsatz 10 ABC-Erkunder 396 Führe | | Gruppenführer | 18.252 |
| VerwendungVerbandsführer mit Stabsqualifikation4.936Verbandsführer gesamt6.163Gesamt27.922Leiter der Feuerwehr + 2 Stellv.1.098Einheitsführer + Stellv.4.800Organisatorischer Leiter Rettungsdienst530Mitglieder in der Einsatzleitung und Verwaltungsstab auf Kreisebene396Leiter des Atemschutzes396Leitung der Leitstelle104Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr90Jugendfeuerwehrwart + Stellv.784Kinderfeuerwehrwart + Stellv.292Sicherheitsbeauftragter396Kreisbrandmeister + Stellv.62Fachberater100Gesamt9.792Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren1.584Feuerwehrlehrtaucher24Führen im ABC-Einsatz106ABC-Erkunder336Führen eines Wasserförderzugs10Führen eines Wasserförderzugs10Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation230Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen168Brandschutztechniker396Brandschutztechniker396Briven von Drohneneinheiten60Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW318Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW106Analytische Task Force NRW60Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW318Gesamt4.397Anzahl Einzelfunktionen4.397 | • | Zugführer | 3.507 |
| Verbandsführer gesamt 27.922 | | Verbandsführer ohne Stabsqualifikation | 1.227 |
| Leiter der Feuerwehr + 2 Stellv. 1.098 | | Verbandsführer mit Stabsqualifikation | 4.936 |
| Leiter der Feuerwehr + 2 Stellv. 1.098 | | Verbandsführer gesamt | 6.163 |
| Einheitsführer + Stellv. | | Gesamt | 27.922 |
| Organisatorischer Leiter Rettungsdienst 530 Mitglieder in der Einsatzleitung und Verwaltungsstab auf Kreisebene Leiter des Atemschutzes 396 Leiter des Atemschutzes 24 Leitung der Leitstelle 104 Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr 90 Jugendfeuerwehrwart + Stellv. 784 Kinderfeuerwehrwart + Stellv. 292 Sicherheitsbeauftragter 396 Kreisbrandmeister + Stellv. 62 Fachberater 100 Gesamt 9,792 Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren 1.584 Feuerwehrlehrtaucher 24 Führen im ABC-Einsatz 106 ABC-Erkunder 336 Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen 168 Brandschutzdienststelle 285 Multiplikator Absturzsicherung 396 Brandschutzdienststelle 285 Multiplikator Absturzsicherung 396 Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW 318 Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 Anzahl Einzelfunktionen 9,792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | Leiter der Feuerwehr + 2 Stellv. | 1.098 |
| funktionsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse spezielle Fachkenntnisse funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse sp | | Einheitsführer + Stellv. | 4.800 |
| funktionsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung Leiter des Atemschutzes Leiter des Tauchdienstes Leiter der Freiwilligen Feuerwehr Jugendfeuerwehrwart + Stellv. Kinderfeuerwehrwart + Stellv. Sicherheitsbeauftragter Kreisbrandmeister + Stellv. 62 Fachberater Jugendfeuerwehrwart + Stellv. 62 Fachberater Musbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutzdeniker Brandschutzdeniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten 60 Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 Anzahl Einzelfunktionen Anzahl Einzelfunktionen | | Organisatorischer Leiter Rettungsdienst | 530 |
| funktionsbezogene VerwendungLeiter des Tauchdienstes24Leitung der Leitstelle104Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr90Jugendfeuerwehrwart + Stellv.784Kinderfeuerwehrwart + Stellv.292Sicherheitsbeauftragter396Kreisbrandmeister + Stellv.62Fachberater100Gesamt9.792Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren1.584Feuerwehrlehrtaucher24Führen im ABC-Einsatz106ABC-Erkunder336Führen eines Wasserförderzugs10Führen eines Wasserförderzugs10Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation230Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen168Brandschutztechniker396Brandschutztechniker396Brandschutzteinststelle285Multiplikator Absturzsicherung396Führen von Drohneneinheiten60Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW318Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW106Analytische Task Force NRW60Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW318Gesamt4.397qualifikationsbezogene Verwendung27.922funktionsbezogene Verwendung9.792spezielle Fachkenntnisse4.397 | | | |
| Leitung der Leitstelle 104 Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr 90 Jugendfeuerwehrwart + Stellv. 784 Kinderfeuerwehrwart + Stellv. 292 Sicherheitsbeauftragter 396 Kreisbrandmeister + Stellv. 62 Fachberater 100 Gesamt 9.792 Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren 1.584 Feuerwehrlehrtaucher 24 Führen im ABC-Einsatz 106 ABC-Erkunder 336 Führen eines Wasserförderzugs 10 Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation 230 Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen 168 Brandschutzdienststelle 285 Multiplikator Absturzsicherung 396 Führen von Drohneneinheiten 60 Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW 318 Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Anzahl Einzelfunktionen 4.397 Anzahl Einzelfunktionsbezogene Verwendung 27.922 funktionsbezogene Verwendung 9.792 spezielle F | | Leiter des Atemschutzes | 396 |
| Verwendung Eleitung der Leitstelle 104 Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr 90 Jugendfeuerwehrwart + Stellv. 784 Kinderfeuerwehrwart + Stellv. 292 Sicherheitsbeauftragter 396 Kreisbrandmeister + Stellv. 62 Fachberater 100 Gesamt 9.792 Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren 1.584 Feuerwehrlehrtaucher 24 Führen im ABC-Einsatz 106 ABC-Erkunder 336 Führen eines Wasserförderzugs 10 Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation 230 Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen 168 Brandschutztechniker 396 Brandschutztechniker 396 Brandschutzteinststelle 285 Multiplikator Absturzsicherung 396 Führen von Drohneneinheiten 60 Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW 318 Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereit | funktionshazagana | Leiter des Tauchdienstes | 24 |
| Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr Jugendfeuerwehrwart + Stellv. Kinderfeuerwehrwart + Stellv. Sicherheitsbeauftragter Kreisbrandmeister + Stellv. Fachberater 100 Gesamt Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutztechniker Brandschutztechniker Brandschutzteinststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung 5,7922 funktionsbezogene Verwendung 9,792 spezielle Fachkenntnisse 4,397 | ~ | Leitung der Leitstelle | 104 |
| Kinderfeuerwehrwart + Stellv. Sicherheitsbeauftragter Sicherheitsbeauftragter Kreisbrandmeister + Stellv. Fachberater I00 Gesamt 9.792 Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Feuerwehrlehrtaucher Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschu | verwendung | Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr | 90 |
| Sicherheitsbeauftragter Kreisbrandmeister + Stellv. Fachberater Gesamt Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | Jugendfeuerwehrwart + Stellv. | 784 |
| Kreisbrandmeister + Stellv. Fachberater Gesamt 9.792 Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | Kinderfeuerwehrwart + Stellv. | 292 |
| Fachberater Gesamt Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 Anzahl Einzelfunktionen | | Sicherheitsbeauftragter | 396 |
| Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | Kreisbrandmeister + Stellv. | 62 |
| Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW Analytische Task Force NRW Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 1.584 106 106 230 230 230 230 241 24 24 24 24 24 24 24 24 2 | | Fachberater | 100 |
| Feuerwehrlehrtaucher Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt Qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | Gesamt | 9.792 |
| Führen im ABC-Einsatz ABC-Erkunder 336 Führen eines Wasserförderzugs 10 Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 qualifikationsbezogene Verwendung 57.922 funktionsbezogene Verwendung 59.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | - | 1.584 |
| ABC-Erkunder Führen eines Wasserförderzugs 10 Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | Feuerwehrlehrtaucher | 24 |
| Führen eines Wasserförderzugs Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Brandschutzdienstelle Bra | | Führen im ABC-Einsatz | 106 |
| Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen 168 Brandschutztechniker 396 Brandschutzdienststelle 285 Multiplikator Absturzsicherung 396 Führen von Drohneneinheiten 60 Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW 318 Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 Anzahl Einzelfunktionen qualifikationsbezogene Verwendung 9.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | ABC-Erkunder | 336 |
| Kommunikation Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Brandschutzdienstelle Brandschutzdienststelle Brandschutzdienstelle Brandschutzdienstelle Brandschutzdienstelle Brandschutzdienstelle Brandschutzdienstelle Brandschutzdienstelle Brandschutzdienstelle Anstall Einzelfunktionen Gesamt 4.397 Anzahl Einzelfunktionen Spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | _ | 10 |
| Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Brandschu | | | 230 |
| Fachkenntnisse Brandschutztechniker Brandschutzdienststelle Brandschutzdienststelle Multiplikator Absturzsicherung Führen von Drohneneinheiten Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW Analytische Task Force NRW Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung qualifikationsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | cnozialla | Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen | 168 |
| Brandschutzdienststelle 285 Multiplikator Absturzsicherung 396 Führen von Drohneneinheiten 60 Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW 318 Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 qualifikationsbezogene Verwendung 27.922 funktionsbezogene Verwendung 9.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | • | | 396 |
| Führen von Drohneneinheiten 60 Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW 318 Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 qualifikationsbezogene Verwendung 27.922 funktionsbezogene Verwendung 9.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | r delikelilitili33e | Brandschutzdienststelle | 285 |
| Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | , , | 396 |
| Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW 106 Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 qualifikationsbezogene Verwendung 27.922 funktionsbezogene Verwendung 9.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | | 60 |
| Analytische Task Force NRW 60 Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW 318 Gesamt 4.397 qualifikationsbezogene Verwendung 27.922 funktionsbezogene Verwendung 9.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | | |
| Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW Gesamt qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | · | |
| Gesamt4.397qualifikationsbezogene Verwendung funktionsbezogene Verwendung spezielle Fachkenntnisse27.9224.397 | | | |
| qualifikationsbezogene Verwendung 27.922 funktionsbezogene Verwendung 9.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | | |
| Anzahl Einzelfunktionen funktionsbezogene Verwendung 9.792 spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | Gesamt | 4.397 |
| Anzahl Einzelfunktionen spezielle Fachkenntnisse 4.397 | | qualifikationsbezogene Verwendung | 27.922 |
| spezielle ractikerilittiisse 4.597 | | funktionsbezogene Verwendung | 9.792 |
| Gesamt 42.111 | Anzahl Einzelfunktionen | spezielle Fachkenntnisse | 4.397 |
| | | Gesamt | 42.111 |

Abbildung 12.1: ZUSAMMENFASSUNG: Grundlage der Einsatzkräfteverteilung



| qualifikationsbezogene Verwendung | Anzahl | Grundlage |
|--|--------|-------------|
| Gruppenführer | 18.252 | IG NRW 2022 |
| Zugführer | 3.507 | IG NRW 2022 |
| Verbandsführer ohne Stabsqualifikation | 1.227 | IG NRW 2022 |
| Verbandsführer mit Stabsqualifikation | 4.936 | IG NRW 2022 |
| Verbandsführer gesamt: | 6.163 | IG NRW 2022 |
| Gesamt: | 27.922 | |

Abbildung 12.2: HERLEITUNG: Zielgruppenquantifizierung qualifikationsbezogene Fortbildung

| funktionsbezogene Verwendung | Anzahl | Berechnungsgrundlage |
|--|--------|---|
| Leiter der Feuerwehr | 1.098 | Anzahl Gemeinden ohne BF plus 2 Stellv. |
| Einheitsführer | 4.800 | Anzahl Feuerwehrhäuser ohne HA plus Stellv. |
| Organisatorischer Leiter Rettungsdienst | 530 | Annahme: 10 pro Kreis/kreifsreie Stadt |
| Mitglied im Krisenstab | 1.116 | 36 VF Stab pro Kreis Qualifikation Stab pro Kreis (AG-Online-Buchungstool) |
| Leiter des Atemschutzes | 396 | FwDV 7 jede FW braucht Leiter Atemschutz |
| Leiter des Tauchdienstes | 24 | Tauchdienst (gem. FwDv 8) BF: 13 FF: 11 |
| Leitung der Leitstelle | 104 | Leiter plus Stellvertreter* 52 Leitstellen |
| Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr | 90 | 3 (Sprecher plus bis zu 2 stlvt.) x 30 BF |
| Jugendfeuerwehrwart | 784 | Anzahl JF in NRW plus Stellv. |
| Kinderfeuerwehrwart | 292 | Anzahl KF in NRW plus Stellv. |
| Sicherheitsbeauftragter | 396 | Annahme: nach UVV jede Kommune 1 x SB |
| Kreisbrandmeister | 62 | 1 KbM pro Kreis plus Stellv. |
| Fachberater | 100 | Annahme: 100 Fachberater im Land tätig |
| Gesamt: | 9.792 | |

Abbildung 12.3: HERLEITUNG: Zielgruppenquantifizierung funktionsbezogene Fortbildung



| spezielle Fachkenntnisse | Anzahl | Anzahl Einheiten in NRW | Berechnungsgrundlage |
|--|--------|-------------------------------|--|
| Ausbilder in der Feuerwehr | 1.584 | 396 | Annahme: 4 x pro Kommune |
| Feuerwehrlehrtaucher | 24 | 24 | Tauchdienst (gem. FwDv 8) BF: 13 FF: 11 |
| Führen im ABC-Einsatz | 106 | 53 | 1x ABC-Zug pro Kreis/kreisfreie Stadt jeweils plus Vertreter |
| ABC-Erkunder | 336 | 84 | 84 Erkw.: Besatzung: 4 |
| Führen eines Wasserförderzugs | 10 | 5 | 1 x pro Bezirk. Jeweils plus Vertreter |
| Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation | 230 | 115 | Annahme: 3 pro Kreis, 1 pro kreisfreie Stadt, jeweils plus 1 Vertreter |
| Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen | 168 | 14 | 14 Einheiten im Land Annahme: 12 EK pro Einheit |
| Brandschutztechniker | 396 | 396 | Annahme: jede Kommune muss über mindestens einen BST verfügen |
| Brandschutzdienststelle | 285 | 95 | Daten IG NRW 2022: 30 BF 65 FF Annahme: pro Brandschutz- dienststelle 3 MA |
| Multiplikator Absturzsicherung | 396 | 396 | Annahme: pro Kommune 1 Person |
| Führen von Drohneneinheiten | 60 | 60 | 60 Einheiten im Land |
| Analytische Task Force NRW | 60 | 3 | Annahme 20 Kräfte pro ATF benötigen Fortbildung am IdF |
| Betreuungsplatz-Bereitschaft 50 NRW | 318 | 53 | Vorhaltung: Kreise und kreisfreie Städte, jeweils Führungsstaffel |
| Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW | 106 | 53 | 1x pro Kreis/kreisfreie Stadt, jeweils 2 Funktionen (Annahme) |
| Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW | 318 | 53 | Vorhaltung: Kreise und kreisfreie Städte, jeweils Führungsstaffel |
| Gesamt: | 4.397 | | |

Abbildung 12.4: HERLEITUNG: Zielgruppenquantifizierung spezielle Fachkenntnisse



| Zielgruppe | Einzelfunktion | Anzahl | | |
|--------------------------------------|---|--------|--|--|
| | Gruppenführer | | | |
| qualifikationsbezogene Verwendung | Zugführer | 3.507 | | |
| | Verbandsführer ohne Stabsqualifikation | 1.227 | | |
| | Verbandsführer mit Stabsqualifikation | | | |
| | Verbandsführer gesamt | 6.163 | | |
| | Gesamt | 27.922 | | |
| | Leiter der Feuerwehr + 2 Stellv. | 1.098 | | |
| | Einheitsführer + Stellv. | 4.800 | | |
| | Organisatorischer Leiter Rettungsdienst | 530 | | |
| | Mitglieder in der Einsatzleitung und Verwaltungsstab auf Kreisebene | 1.116 | | |
| | Leiter des Atemschutzes | 396 | | |
| funktionshorosons | Leiter des Tauchdienstes | 24 | | |
| funktionsbezogene Verwendung | Leitung der Leitstelle | 104 | | |
| verwendung | Sprecher der Freiwilligen Feuerwehr | 90 | | |
| | Jugendfeuerwehrwart + Stellv. | 784 | | |
| | Kinderfeuerwehrwart + Stellv. | 292 | | |
| | Sicherheitsbeauftragter | 396 | | |
| | Kreisbrandmeister + Stellv. | 62 | | |
| | Fachberater | 100 | | |
| | Gesamt | 9.792 | | |
| | Ausbilder in der Feuerwehr als Multiplikatoren | 1.584 | | |
| | Feuerwehrlehrtaucher | 24 | | |
| | Führen im ABC-Einsatz | 106 | | |
| | ABC-Erkunder | 336 | | |
| | Führen eines Wasserförderzugs | 10 | | |
| | Führen von Sondereinheiten für Information und Kommunikation | 230 | | |
| spezielle | Spezielle Rettung aus Höhen und Tiefen | 168 | | |
| Fachkenntnisse | Brandschutztechniker | 396 | | |
| racincininisse | Brandschutzdienststelle | 285 | | |
| | Multiplikator Absturzsicherung | 396 | | |
| | Führen von Drohneneinheiten | 60 | | |
| | Behandlungsplatz-Bereitschaft 50 NRW | 318 | | |
| | Personal- und Verletzten Dekontaminationsplatz NRW | 106 | | |
| | Analytische Task Force NRW | 60 | | |
| | Betreuungsplatz-Bereitschaft 500 NRW | 318 | | |
| | Gesamt | 4.397 | | |
| | qualifikationsbezogene Verwendung | 27.922 | | |
| Anzahl Einzelfunktionen | funktionsbezogene Verwendung | 9.792 | | |
| Anzani Einzeltunktionen | spezielle Fachkenntnisse | 4.397 | | |
| | | | | |

Abbildung 12.5: ZUSAMMENFASSUNG: Grundlage der Einsatzkräfteverteilung



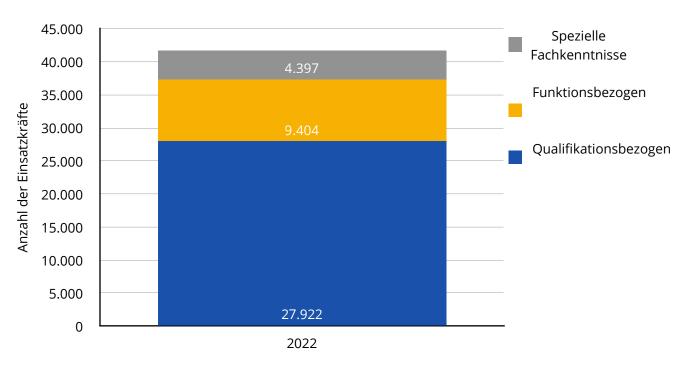


Abbildung 12.6: VERTEILUNG: Anzahl der Einsatzkräfte pro Zielgruppe im Jahr 2022

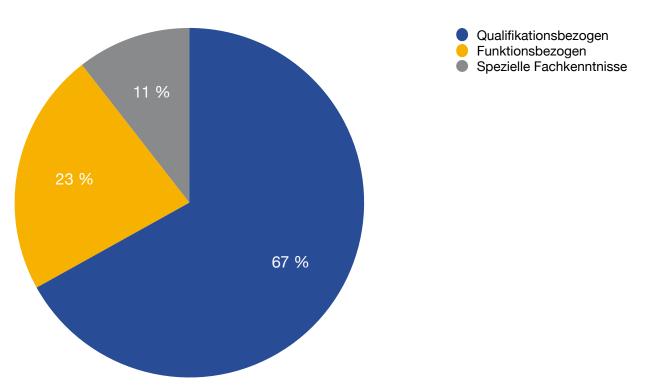


Abbildung 12.7: VERTEILUNG: Verhältnisse der Zielgruppen



Im Kapitel *Planungsparameter* wird der Fortbildungsbedarf pro Zielgruppe ermittelt. Dies geschieht durch die Festlegung von fachlich angemessenen Fortbildungsumfängen und -frequenzen pro Fortbildungszielgruppe. Abschließend werden die ermittelten Fortbildungsbedarfe auf die Zielgruppen verteilt und ein Gesamtfortbildungsbedarf als Planungsparameter für die Planung des IdF NRW berechnet.

13.1 Qualifikationsbezogene Fortbildung

Die Arbeitsgruppe stellt fest, dass für die Zielgruppe *qualifikationsbezogene Fortbildung* ein Tag pro Jahr fachlich angemessen und der Fortbildungsaufwand über mehrere Jahre verteilt für die Teilnehmenden leistbar ist. Dies entspricht auch den Verpflichtungen nach § 32 Abs. 5 BHKG. Das BHKG verpflichtet die Feuerwehrangehörigen, jährlich eine fachbezogene feuerwehrtechnische Fortbildung zu absolvieren. Siehe dazu auch rechtliche Grundlagen in Kapitel 1.3. Die Arbeitsgruppe hält fest, dass für die Bemessung der Fortbildungsumfänge keine Trennung zwischen Haupt- und Ehrenamt erforderlich ist.

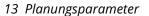
Fortbildungsumfang

Ziel ist es, planerisch jeder Führungskraft der Feuerwehren in NRW einen Fortbildungstag pro Jahr anbieten zu können (vgl. § 32 Abs.5 BHKG, wonach jährlich eine fachbezogene feuerwehrtechnische Fortbildung zu absolvieren ist). Daraus ergibt sich ein kalkulatorischer Fortbildungsumfang von 8 Stunden pro Jahr und Führungskraft.

Fortbildungsformate

Darüber hinaus stellt die Arbeitsgruppe fest, dass es für qualifikationsbezogene Fortbildungen sinnvoll ist, mehrtägige Fortbildungsformate zu wählen, um neben den Unterrichtseinheiten auch den fachlichen Austausch zwischen den Teilnehmenden zu fördern und zu ermöglichen. Die Erfahrungen des IdF NRW zeigen, dass eintägige Veranstaltungen aufgrund der teilweise hohen Anfahrtszeiten von den Teilnehmenden als weniger attraktiv empfunden werden.

Pro Jahr und Führungskraft ist ein qualifikationsbezogener Fortbildungstag fachlich angemessen.





Fortbildungsfrequenz

Der kalkulatorische Fortbildungsumfang von acht Stunden pro Jahr und Führungskraft für *qualifikationsbezogene Fortbildungen* ergibt in Kombination mit der Kumulation über mehrere Jahre und dem Vorschlag, die Fortbildungsschwerpunkte alle drei Jahre anzupassen, einen planerischen Fortbildungsbedarf von 24 Fortbildungsstunden pro Führungskraft verteilt auf drei Jahre.

Erreichung der Zielgruppe

Es ist anzustreben, einen Großteil der Führungskräfte im Land zu erreichen. Die Arbeitsgruppe spricht sich dafür aus, einen hohen Anteil der Zielgruppe durch die Fortbildungsangebote fortzubilden und ein entsprechendes Angebot vorzusehen.

Abbildung 13.1 zeigt ein Beispiel für die operative Einteilung einer zweieinhalbtägigen Präsenzveranstaltung. Damit wäre eine zielgerichtete Auslastung der Fortbildungskapazitäten des IdF NRW möglich. Die verbleibenden Fortbildungskapazitäten könnten im Rahmen anderer Formate, z. B. als Online-Format, realisiert werden.

Siehe Abbildung 13.1 auf Seite 119

| Tageszeit | Unterrichts- einheiten (UE) | Montag | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Freitag |
|------------|-----------------------------------|-----------------|-----------|-----------------------|---------------------|-----------------------|
| | 1 | | | | | |
| Vormittag | 2 | Block 1.1 | Block 1.3 | Block 1.5 UE 17-20 | Block 2.2 UE 5-8 | Block 2.4 UE 13-16 |
| vormittag | 3 | UE 1-4 | UE 9-12 | | | |
| | 4 | | | | | |
| | 5 | | | | | |
| Nachwitter | 6 | Block 1.2 Block | | Block 2.3 | Block 2.5 | |
| Nachmittag | 7 | UE 5-8 | | UE 1-4 | UE 9-12 | UE 17-20 |
| | 8 | | | | | |

Abbildung 13.1: UMFANG: Mögliche schematische der Darstellung für 2,5 Tage Fortbildung in Präsenz

13.2 Funktionsbezogene Fortbildung und spezielle Fachkenntnisse

Für die *funktionsbezogene Zielgruppe* und die Zielgruppe der *speziellen Fachkenntnisse* wird davon ausgegangen, dass es fachgerecht ist, kalkulatorisch einen Fortbildungs-

i Ein Fortbildungstag innerhalb von drei Jahren wird angesetzt.



tag innerhalb von drei Jahren anzunehmen. Aus dieser Annahme ergibt sich, dass die jährlich anzubietenden Teilnehmendentage für diese Zielgruppen einem Drittel der Mitglieder der jeweiligen Zielgruppe entspricht.

13.3 Verteilung der Fortbildungsbedarfe

Tabelle 13.2 gibt einen Überblick über den jährlichen Fortbildungsbedarf der Feuerwehren in NRW. Um diesen Bedarf decken zu können, muss das IdF NRW auf Basis der Führungskräftestatistik für das Jahr 2022 jährlich 29.859 Teilnehmendentage für Fortbildung anbieten. Davon entfallen 25.130 Teilnehmendentage auf die Zielgruppe qualifikationsbezogene Fortbildungen. Der jährliche Fortbildungsbedarf der Zielgruppe funktionsbezogene Fortbildung beträgt 3.264 Teilnehmendentage. Für die Deckung des Fortbildungsbedarfes der Zielgruppe spezielle Fachkenntnisse sind 1.466 Teilnehmendentage vorzusehen. Es wird hier davon ausgegangen, dass in der qualifikationsbezogenen Zielgruppe 90% der Führungskräfte erreicht werden.

Siehe Abbildung 13.2 auf Seite 120

| | Funktionen pro Zielgruppe | Kalkulatorischer Fortbildungsumfang in Tagen (8h) | Fortbildungsfrequenz in X Jahren | Erreichung der Zielgruppe |
|---------------------------------------|---------------------------------|---|-------------------------------------|---------------------------------|
| Qualifikationsbezogene Fortbildung | 27.922 | 1 | 1 | 90 % |
| Funktionsbezogene Fortbildung | 9.792 | 1 | 3 | 100 % |
| Spezielle Fachkentnisse | 4.397 | 1 | 3 | 100 % |
| | | | | Gesamt: |

| Teilnehmendentage pro Jahr |
|----------------------------|
| 25.130 |
| 3.264 |
| 1.466 |
| 29.859 |

Abbildung 13.2: PLANUNGSPARAMETER: Zusammenfassung des Fortbildungsbedarfes

Abbildung 13.3 stellt die Anteile der Fortbildungstage pro Zielgruppe anhand des festgelegten jährlichen Bedarfes dar. Daraus ergibt sich, dass 87 % der Gesamtfortbildungskapazität des IdF NRW für qualifikationsbezogene Fortbildungsangebote vorzusehen sind. Daneben sind 8 % für *funktionsbezogene* und 5 % für die Fortbildung *spezieller Fachkenntnisse* vorzusehen.



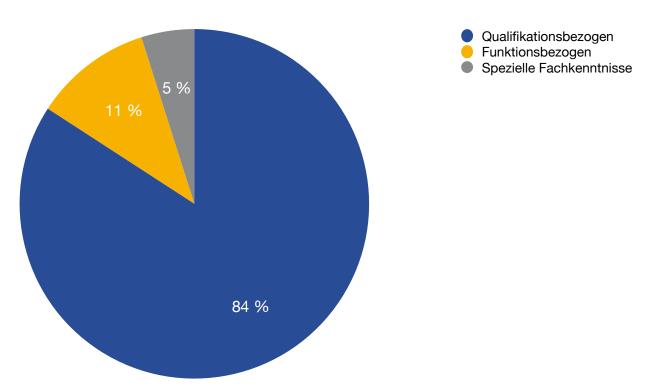


Abbildung 13.3: VERTEILUNG: Anteile der Zielgruppen am planerischen Fortbildungsangebot

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Auf Basis der Anzahl der Führungskräfte des Jahres 2022 und des festgestellten Fortbildungsbedarfes ergibt sich eine durch das IdF NRW zu schaffende Fortbildungskapazität von etwa 29.800 Teilnehmendentagen für Fortbildungsangebote.

Dies entspricht rechnerisch einem Fortbildungstag pro Führungskraft pro Jahr. Diese können kummuliert werden und entsprechend des Angebotes des IdF als mehrtägige Veranstaltung wahrgenommen werden. Es muss sichergestellt werden, dass durch eine Veränderung des Fortbildungsumfangs an den Gesamtteilnehmendentagen keine nachteiligen Auswirkungen auf die Ausbildungskapazitäten entstehen. Der Führungskräftebedarf ergibt sich entsprechend der Evaluation der Führungskräftequoten.



Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Fortbildungskapazitäten sollten gemäß der Verteilung in Abbildung 13.2 auf Seite 120 und Abbildung 13.3 auf Seite 121 geplant werden. Die Kapazitäten des IdF NRW sollten entsprechend dimensioniert werden, das heißt, dass auf Basis der Führungskräfte im Jahr 2022 Kapazitäten für etwa 29.800 Teilnehmendentage in der Fortbildung vorzusehen sind. Basierend auf der Anzahl Feuerwehrangehöriger des Jahres 2022 sollten 25.130 Teilnehmendentage für qualifikationsbezogene Fortbildungen angeboten werden. Es sollten 3.264 Teilnehmendentage für funktionsbezogene Fortbildungen und 1.466 Teilnehmendentage für Fortbildungen zu speziellen Fachkenntnissen angeboten werden.



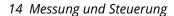
14 Messung und Steuerung

Im Folgenden werden Maßnahmen zur Messung und Steuerung der Fortbildungsangebote dargestellt.

14.1 Steuerung der Fortbildungswahrnehmung

Die Notwendigkeit und die möglichen Auswirkungen einer Fortbildungspflicht für Führungskräfte der Feuerwehren in NRW wurden in der Arbeitsgruppe intensiv diskutiert. Auf der einen Seite steht die Perspektive, dass durch eine Fortbildungspflicht der Qualifikationserhalt der Führungskräfte unterstützt werden kann und entsprechende Zeitbedarfe in der Personalplanung verbindlich berücksichtigt werden können. Demgegenüber wurde die zusätzliche Belastung, insbesondere von ehrenamtlichen Führungskräften, diskutiert, die sich auf die Motivation und entsprechende Verfügbarkeit auswirken könnte. Neben diesen Diskussionspunkten standen die Konsequenzen bei Nichterfüllung der Fortbildungspflicht und damit verbundene mögliche Sanktionsmaßnahmen im Mittelpunkt des fachlichen Austausches. Die Ergebnisse der Basisbefragung zeigen, dass 99 % der Teilnehmenden die Notwendigkeit der Einführung von Empfehlungen, Anreizsystemen oder verbindlichen Fortbildungsvorgaben für die Fortbildung von Führungskräften sehen. Die detaillierte Betrachtung der Frage nach der Notwendigkeit von Anreizsystemen oder der Einführung einer Fortbildungspflicht zeigt kein eindeutiges Bild. Sowohl 54 % der Befragten sehen die Notwendigkeit von Anreizsystemen als auch 54 % die Notwendigkeit einer Fortbildungspflicht. Jeweils 46 % halten die jeweilige Maßnahme für nicht notwendig.

Nach Abwägung der Perspektiven und Ziele von Führungskräftefortbildungen verständigt sich die Arbeitsgruppe im Konsens darauf, dass Führungskräfte in dem im Folgenden empfohlenen Umfang Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen sollen. Zum Zeitpunkt der Einführung der neuen Fortbildungsstruktur soll entsprechend kein Belohnungs- oder Pflichtsystem zur Steuerung der Führungskräftefortbildung eingeführt werden. Die Inanspruchnahme wird von den Kommunen im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung gefördert. Darüber hinaus ist eine Evaluierung der Zielerreichung nach Etablierung der neuen Fortbildungsstruktur erforderlich, die gegebenenfalls weiteren Steuerungsbedarf aufzeigen kann.





14.2 Messung und Evaluation des Fortbildungsangebotes

Zur Messung und anschließenden Evaluation der Inanspruchnahme des Fortbildungsangebotes ist es erforderlich, eine Datengrundlage als Grundlage für einen landesweiten Vergleich zu erheben. Hierfür sollen die Anmelde- oder Teilnahmezahlen der Fortbildungsveranstaltungen der Gebietskörperschaften mit den Anzahlen der Führungskräfte nach Qualifikation ins Verhältnis gesetzt werden. Daraus lassen sich Fortbildungserreichungsgrade ableiten, die z. B. den Vergleich verschiedener Gebietskörperschaften an wahrgenommener Fortbildung je Führungskraft dokumentiert. Im Rahmen der Evaluation sollte dies im Muster der Gebietsstrukturmethode erfolgen, siehe dazu Kapitel 6. Dazu sind die Informationen kurz- bis mittelfristig durch das IdF NRW auszuwerten und zu veröffentlichen. Langfristig ist eine Veröffentlichung z. B. im Informationssystem Gefahrenabwehr NRW (IG-NRW) anzustreben.

Das IdF NRW verfügt zwar über die Informationen, wie viel Teilnehmende aus den jeweiligen Kommunen an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Es verfügt derzeit aber nicht über ein System, das eine Aufbereitung im Rahmen der Gebietsstruktur-Methode ermöglicht. Ziel ist es, die vorliegenden Informationen des IdF NRW für eine Auswertung nutzbar zu machen und jährlich in einem Bericht zu veröffentlichen. Kurz- bis mittelfristig (nächsten zwei Jahre nach Berichtslegung) ist eine manuelle Lösung (Auswertung & Veröffentlichung) möglich. Anschließend sollte eine (teil-)automatisierte Auswertung möglich sein und somit keine wiederkehrenden Aufwände erzeugen. Mittelfristig ist auch diese Erfassung der Informationen im IG NRW anzustreben.

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Es ist zum Einführungszeitpunkt der neuen Fortbildungsstruktur kein Belohnungs- oder Pflichtsystem einzuführen. Der Fortbildungsumfang und -inhalt ist als Empfehlung für die Führungskräfte der Feuerwehren zu formulieren. Es ist notwendig, ein System einzuführen, welches die Messung der Fortbildungserreichungsgrade getrennt nach Zielgruppe und Gebietskörperschaft ermöglicht.



14 Messung und Steuerung

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Arbeitsgruppe spricht sich dafür aus, die jeweiligen Fortbildungserreichungsgrade für andere Kommunen einsehbar zu machen. Somit soll die Fortbildungsdurchdringung im Land transparent dargestellt werden. Hierfür eignet sich z.B. das Informationssystem Gefahrenabwehr NRW (IG NRW) als zentrale Informationsplattform des Landes rund um die Gefahrenabwehr. Derzeit sind diese Darstellungsmöglichkeiten im IG-NRW nicht vorhanden. Für die Umsetzung sind technische Anpassungen oder ein Alternativsystem notwendig. Durch eine solche Darstellung kann ein Wissenstransfer zwischen den Kommunen ermöglicht werden.



Ergebnis der Arbeit der Arbeitsgruppe Fortbildungsbedarfsplanung ist ein Vorschlag für eine neue Fortbildungsstruktur für die Feuerwehren im Land NRW, welche durch das IdF umgesetzt wird. Diese Fortbildungsstruktur geht von den Kompetenzen aus, welche eine Führungskraft in der Feuerwehr benötigt, um der jeweiligen Aufgabe gerecht werden zu können. Auf dieser Basis hat die AG Fortbildungsbedarfsplanung Fortbildungszielgruppen und den Zielgruppen zugeordnete Fortbildungsumfänge definiert. Die vorgeschlagene Fortbildungsstruktur verfolgt das Ziel, ein bedarfsgerechtes und attraktives Fortbildungsangebot für die Führungskräfte in Nordrhein-Westfalen zu sichern und eine hohe Durchdringung der Inhalte bei den Feuerwehren im Land sicherzustellen.

Die Arbeitsgruppe kommt zu folgenden Feststellungen und Empfehlungen.

Nomenklatur

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die derzeitige Nomenklautur der Veranstaltungen des IdF NRW ist nicht geeignet, um die Ausrichtung und Kategorisierung dieser zu beschreiben.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Bezeichnung der Veranstaltungen des IdF NRW sollte überarbeitet werden. Ziel ist, dass aus der jeweiligen Veranstaltungsbenennung eindeutig ersichtlich wird, ob es sich um eine Veranstaltung zur Führungskräftequalifikation handelt oder um ein Angebot für Kräfte mit speziellen Fachkenntnissen. Aus der Veranstaltungsbenennung muss weiterhin hervorgehen, ob es sich in der jeweiligen Kategorie um eine Aus- bzw. Fortbildungsveranstaltung handelt.



Kompetenzen

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Überprüfung des bestehenden Fortbildungsangebots hat gezeigt, dass eine Neustrukturierung sinnvoll ist. Der Hauptgrund dafür liegt in der Notwendigkeit, die Inhalte der Fortbildungen stärker an den tatsächlichen Anforderungen und Einsatzbereichen der Führungskräfte auszurichten. Es geht darum, die Lehrinhalte so zu gestalten, dass sie die tatsächlichen Bedürfnisse und Situationen im Berufsalltag der Führungskräfte widerspiegeln und adressieren. Das derzeitige Angebot des IdF NRW konzentriert sich im Wesentlichen auf die Vermittlung von Fachund Methodenkompetenz. Diese beiden Bereiche umfassen die spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Ausübung der fachlichen Tätigkeiten sowie für die Anwendung von Methoden und Techniken erforderlich sind. Es wurde festgestellt, dass die Bereiche Selbstkompetenz und Sozialkompetenz im derzeitigen Fortbildungsangebot unterrepräsentiert sind. Selbstkompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren, selbstmotiviert zu handeln und persönliche Ressourcen effektiv zu nutzen. Sozialkompetenz hingegen umfasst die Fähigkeiten, die für eine effektive und positive Interaktion und Kommunikation mit anderen notwendig sind. Die unzureichende Abdeckung dieser Kompetenzen stellt eine Lücke dar, die es zu schließen gilt.

Die erforderlichen Kompetenzen von Führungskräften variieren je nach Qualifikation und Verwendung, wobei bestimmte Kernkompetenzen für alle Zielgruppen als notwendig erachtet werden. Es zeigt sich, dass die erforderlichen Kompetenzen für ehrenamtliche und hauptamtliche Einsatzkräfte im Wesentlichen gleich sind, Unterschiede ergeben sich vor allem aus der spezifischen Rolle und den übernommenen Aufgaben.



Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Um den Anforderungen an eine moderne und ganzheitliche Fortbildung gerecht zu werden, sollte die bisherige Fokussierung auf Fach- und Methodenkompetenz erweitert werden. Es wird vorgeschlagen, das Angebot um die Bereiche Selbst- und Sozialkompetenz zu ergänzen. Ziel dieser Erweiterung ist es, eine ausgewogene und umfassende Kompetenzentwicklung der Führungskräfte zu fördern, die sowohl die persönliche Entwicklung als auch die Verbesserung der Fähigkeiten im Umgang mit anderen umfasst. Konkret bedeutet dies, neue Trainingsmodule zu entwickeln und anzubieten, die stärker auf die Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz ausgerichtet sind. Die Abfragen zu notwendigen Fortbildungsinhalten haben ergeben, dass die Felder Personalführung und Recht als wichtige Entwicklungsfelder angesehen werden. Relevante Fortbildungsbedarfe, welche über den Auftrag des IdF NRW hinausgehen, beispielsweise im Bereich der Personalführung oder im Verwaltungsrecht, sind durch die entsprechenden Kommunen im Rahmen des eigenen Fortbildungsauftrages zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Angehörige der Freiwilligen Feuerwehren. Festzuhalten ist jedoch, dass nach Einschätzung der Arbeitsgruppe die Kommunen in vielen Fällen keine ausreichenden Fortbildungskapazitäten vorhalten.

Es wird vorgeschlagen, dass die Gestaltung dieses Katalogs eng an den Kompetenzmodellen ausgerichtet sein sollte. Diese sollten sowohl verwendungsbezogene als auch zielgruppenübergreifende Kompetenzen beinhalten. Kompetenzen, die für mehrere Zielgruppen relevant sind, sollten in verschiedenen Fortbildungsbereichen parallel angeboten werden, um eine zielgruppengerechte Vermittlung zu gewährleisten. Die Zuordnung zu einer Zielgruppe sollte von der tatsächlichen Verwendung und den spezifischen Aufgaben der Führungskraft abhängen. Es wird empfohlen, die im Rahmen der Arbeitsgruppe durch Fachsymposien und Basisbefragungen ermittelten Fähigkeiten als Basis für die inhaltliche Ausgestaltung der Fortbildungsangebote zu nutzen.

Diese Empfehlungen sollen sicherstellen, dass der Fortbildungskatalog des IdF NRW die verschiedenen Anforderungen und Bedürfnisse der Führungskräfte angemessen berücksichtigt und eine zielgerichtete Kompetenzentwicklung fördert.



Zielgruppen

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Die Fortbildungsangebote des Instituts des IdF NRW lassen sich in drei Kategorien einteilen: *qualifikationsbezogen, funktionsbezogen* und *fachbezogen*. Diese Kategorisierung entspricht den unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen der Einsatzkräfte in Bezug auf ihre Qualifikation, ihre Position und die spezifischen Aufgaben, die sie zu erfüllen haben.

Qualifikationsbezogene Fortbildungen haben das Ziel, grundlegende und erweiterte Kompetenzen zu vermitteln, die für die verschiedenen Führungsstufen innerhalb der Feuerwehr erforderlich sind. Dabei werden die Bedürfnisse von Gruppenführern, Zugführern und Verbandsführern separat berücksichtigt. Der Schwerpunkt liegt darauf, die einsatztaktischen Fähigkeiten entsprechend der qualifikationsbezogenen Zielgruppen zu stärken.

Funktionsbezogene Fortbildungen konzentrieren sich auf die speziellen Anforderungen, die sich aus den jeweiligen Aufgaben und Funktionen innerhalb der Feuerwehr ergeben. Hierbei sind vor allem einsatzunabhängige Funktionen adressiert. Diese Fortbildungen sind darauf ausgerichtet, Einsatzkräfte in spezifischen Funktionen mit dem notwendigen Wissen und den Fähigkeiten auszustatten, um ihre Aufgaben effektiv erfüllen zu können.

Spezielle Fachkenntnisse umfassen Fortbildungen, die spezialisiertes Wissen und spezifische Fertigkeiten vermitteln. Diese Fortbildungen gehen über die allgemeinen qualifikations- und funktionsbezogenen Inhalte hinaus und beziehen sich auf Sondereinheiten, besondere Situationen, Technologien oder Verfahren, die für die effektive Bewältigung spezifischer Einsatzszenarien erforderlich sind. Um eine effektive Bedarfsplanung und eine regelmäßige Überprüfung der inhaltlichen Ausrichtung der Fortbildungsangebote zu gewährleisten, ist es notwendig, regelmäßig zu definieren, welche Kenntnisse als spezielle Fachkenntnisse nach BHKG definiert werden.

- Weiter auf der nächsten Seite -

Hierfür sollen die durch die Arbeitsgruppe erarbeiteten Kriterien die Grundlage sein. Die Definition *spezielle Fachkenntnisse* ist gegeben, wenn ein oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllt sind:

1. Es besteht ein hoher Grad der Spezialisierung und somit eine Seltenheit, für die eine Aus- und Fortbildung auf Kreis- oder Kommunalebene unwirtschaftlich ist.



- 2. Das betreffende Themenfeld erfordert eine sehr hohe Fachlichkeit.
- 3. Es besteht ein gesteigertes Landesinteresse der Interoperabilität für überörtliche Zusammenarbeit (z. B. aufgrund von Landeskonzepten).
- 4. Es besteht die Anforderung, häufig überörtlich mit anderen Einheiten zusammenzuarbeiten.
- 5. Es besteht ein gesteigertes Landesinteresse, da es sich um ein *neues* Aufgabenfeld von wesentlicher Bedeutung handelt.

Die Zuordnung zu den Zielgruppen basiert auf Kriterien, die sowohl die aktuelle Position als auch die spezifischen Funktionen und Aufgaben der Führungskräfte berücksichtigen. Es ist möglich, dass einzelne Führungskräfte mehreren Zielgruppen angehören, je nachdem, welche Qualifikationen und Funktionen sie innehaben oder anstreben. Besonders zwischen den Zielgruppen qualifikationsbezogene Fortbildung und funktionsbezogene Fortbildung bestehen große Schnittmengen. Es ist davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der Kräfte, die nach Definition eine Funktion wahrnehmen, ebenfalls über eine Führungsqualifikation verfügen und somit zusätzlich in dieser Fortbildungsgruppe berücksichtigt werden. Um eine effektive Bedarfsplanung und eine regelmäßige Überprüfung der inhaltlichen Ausrichtung der Fortbildungsangebote zu gewährleisten, ist es notwendig, regelmäßig zu definieren, welche Kenntnisse nach BHKG als spezielle Fachkenntnisse zu definieren sind.



Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Arbeitsgruppe empfiehlt, dass die Fortbildungsangebote des IdF NRW an den benötigten Kompetenzen der Zielgruppen ausgerichtet werden sollen. Fortbildungen sind zielgruppenspezifisch anzubieten, ohne Unterscheidung zwischen ehren- und hauptamtlichen Feuerwehrangehörigen.

Das IdF NRW soll alle drei Jahre Themenschwerpunkte für die Fortbildungen definieren. Diese Schwerpunkte dienen als Basis für die Zuordnung der qualifikationsbezogenen Fortbildungen.

Zusätzlich wird empfohlen, dass das IdF NRW alle drei Jahre die Definitionen der *speziellen Fachkenntnisse* gemäß § 32 BHKG überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um die Relevanz der Fortbildungsangebote zu sichern. Diese Prüfung und Aktualisierung wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbeirat vorgenommen.

Planungsparameter

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Auf Basis der Anzahl der Führungskräfte des Jahres 2022 und des festgestellten Fortbildungsbedarfes ergibt sich eine durch das IdF NRW zu schaffende Fortbildungskapazität von etwa 29.800 Teilnehmendentagen für Fortbildungsangebote.

Dies entspricht rechnerisch einem Fortbildungstag pro Führungskraft pro Jahr. Diese können kummuliert werden und entsprechend des Angebotes des IdF als mehrtägige Veranstaltung wahrgenommen werden. Es muss sichergestellt werden, dass durch eine Veränderung des Fortbildungsumfangs an den Gesamtteilnehmendentagen keine nachteiligen Auswirkungen auf die Ausbildungskapazitäten entstehen. Der Führungskräftebedarf ergibt sich entsprechend der Evaluation der Führungskräftequoten.



Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Fortbildungskapazitäten sollten gemäß der Verteilung in Abbildung 13.2 auf Seite 120 und Abbildung 13.3 auf Seite 121 geplant werden. Die Kapazitäten des IdF NRW sollten entsprechend dimensioniert werden, das heißt, dass auf Basis der Führungskräfte im Jahr 2022 Kapazitäten für etwa 29.800 Teilnehmendentage in der Fortbildung vorzusehen sind. Basierend auf der Anzahl Feuerwehrangehöriger des Jahres 2022 sollten 25.130 Teilnehmendentage für qualifikationsbezogene Fortbildungen angeboten werden. Es sollten 3.264 Teilnehmendentage für funktionsbezogene Fortbildungen und 1.466 Teilnehmendentage für Fortbildungen zu speziellen Fachkenntnissen angeboten werden.

Messung und Steuerung

Die Arbeitsgruppe stellt fest: Es ist zum Einführungszeitpunkt der neuen Fortbildungsstruktur kein Belohnungs- oder Pflichtsystem einzuführen. Der Fortbildungsumfang und -inhalt ist als Empfehlung für die Führungskräfte der Feuerwehren zu formulieren. Es ist notwendig, ein System einzuführen, welches die Messung der Fortbildungserreichungsgrade getrennt nach Zielgruppe und Gebietskörperschaft ermöglicht.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt: Die Arbeitsgruppe spricht sich dafür aus, die jeweiligen Fortbildungserreichungsgrade für andere Kommunen einsehbar zu machen. Somit soll die Fortbildungsdurchdringung im Land transparent dargestellt werden. Hierfür eignet sich z.B. das Informationssystem Gefahrenabwehr NRW (IG NRW) als zentrale Informationsplattform des Landes rund um die Gefahrenabwehr. Derzeit sind diese Darstellungsmöglichkeiten im IG-NRW nicht vorhanden. Für die Umsetzung sind technische Anpassungen oder ein Alternativsystem notwendig. Durch eine solche Darstellung kann ein Wissenstransfer zwischen den Kommunen ermöglicht werden.



Teil IV

Umsetzungsempfehlungen



Im Zeitraum vom März 2023 bis April 2024 hat sich die Arbeitsgruppe zu zehn Arbeitsgruppensitzungen getroffen. Im Rahmen der Arbeitsgruppensitzungen wurden die Ergebnisse der durch die antwortING Beratende Ingenieure PartGmbB durchgeführten Datenanalysen, die Ergebnisse der Fachsymposien und der Basisbefragung analysiert und daraus resultierende Maßnahmen und Schlussfolgerungen diskutiert und konsensual beschlossen. Die Arbeitsgruppe empfiehlt dem Ausbildungsbeirat die im Folgenden erläuterten Maßnahmen zur Umsetzung. Diese sind unterteilt nach inhaltlichen, planerischen und organisatorischen Empfehlungen. Ziel der Maßnahmen ist es, auftragsgemäß die Umsetzung einer bedarfsgerechten Fortbildungsbedarfsplanung sowie Anpassungsbedarfe aus den Erkenntnissen der Evaluation der Führungskräftequoten für Führungskräfte in Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen umzusetzen.

Inhaltliche Umsetzungsempfehlungen:

- 1. Das IdF NRW passt die Ausrichtung des Fortbildungsangebotes an, hin zu einem stärker kompetenzbasierten Angebot. Dieses Angebot soll neben den bisher hauptsächlich adressierten Fachkompetenzen stärker auch Methodenkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz adressieren.
- 2. Die Bezeichnung der Veranstaltungen des IdF NRW sollte überarbeitet werden. Ziel ist, dass aus der jeweiligen Veranstaltungsbenennung eindeutig ersichtlich wird, ob es sich um eine Veranstaltung zur Führungskräftequalifikation handelt oder um ein Angebot für Kräfte mit speziellen Fachkenntnissen. Aus der Veranstaltungsbenennung muss weiterhin hervorgehen, ob es sich in der jeweiligen Kategorie um eine Aus- bzw. Fortbildungsveranstaltung handelt.
- 3. Fortbildungsangebote sollten in Zukunft grundsätzlich zielgruppenspezifisch angeboten werden. Alle Fortbildungsangebote sollten auf eine der definierten Zielgruppen zugeschnitten sein. Zielgruppen werden in qualifikationsbezogene, funktionsbezogene und Kräfte mit speziellen Fachkenntnissen unterteilt.
- 4. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, dass das IdF NRW kontinuierlich drei inhaltliche Schwerpunkte setzt und alle Fortbildungsangebote einem dieser Schwerpunktthemen zuordnet. Die Arbeitsgruppe erhofft sich durch die Fokussierung auf Schwerpunktthemen eine höhere Durchdringung der relevanten Kompetenzen und Inhalte in den Feuerwehren. Es wird empfohlen, dass das IdF NRW die Schwerpunktthemen alle drei Jahre überprüft und anpasst.
- 5. Es wird weiterhin empfohlen, dass das IdF NRW regelmäßig eine Überprüfung und Festlegung derjenigen Inhalte vornimmt, welche nach BHKG als spezielle Fachkenntnisse zu definieren sind. Die Überprüfung soll anhand der Kriterien erfolgen, die von der Arbeitsgruppe erarbeitet wurden.



Planerische Empfehlungen: Die Arbeitsgruppe empfiehlt, zur Planung der Fortbildungsbedarfe für die das IdF NRW zuständig ist, eine Kombination aus zwei Methoden.

- 1. Die derzeit zur Planung angewendete Führungskräftequote bleibt weiterhin zur langfristigen Dimensionierung der Kapazität des IdF NRW erforderlich. Für die weiterführende Verwendung der Führungskräftequote sind die landesweite Datengrundlage sowie die aus der AG Onlinebuchungstool resultierenden Annahmen auf ihre Aktualität zu überprüfen.
- 2. Für die langfristige Bedarfsplanung wird die von der AG Onlinebuchungstool entwickelte Methode der Führungskräftequote genutzt, die von Führungskräftebedarfen abhängt. Dabei wird angenommen, dass für eine bestimmte Anzahl von Einsatzkräften auch eine entsprechende Anzahl von Führungskräften unterschiedlicher Stufen benötigt wird. Sonderfunktionen werden separat betrachtet, notwendige Änderungen wurden im Rahmen der Arbeitsgruppensitzungen diskutiert. Die Arbeitsgruppe geht davon aus, dass die Verwendung der Gebietsstruktur-Methode zu einer besseren Berücksichtigung der o.g. Aspekte und somit zu einer bedarfsgerechteren Verteilung der Ausbildungsplätze führt. Die Auswirkungen sind innerhalb der nächsten fünf Jahre zu evaluieren.

Die Bedarfe an Führungskräften bei Feuerwehren mit hauptamtlichen Kräften und Berufsfeuerwehren werden derzeit durch diese Methodik unzureichend abgebildet. Im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung wird Personal mit bestimmten Führungsqualifikationen je nach Kommune unterschiedlich eingesetzt. Bestimmte Führungsqualifikationen sind in diesem Kontext eine laufbahnbezogene Notwendigkeit und begründen sich nicht ausschließlich aus der einsatztaktischen Verwendung. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, die Quote weiterzuentwickeln. Im Wesentlichen sollten die Datengrundlagen zur Aktualisierung der Annahmen für die Bemessung der Sonderfunktionen landesweit einheitlich erhoben werden. Eine Ausnahme von dieser Systematik bildet der Bedarf an Führungskräften für betriebliche Feuerwehren, der von den Bescheiden der Aufsichtsbehörden abhängt.

3. Für die kurz- bis mittelfristige Planung und Dimensionierung der notwendigen Aus- und Fortbildungskapazitäten wird die entwickelte Gebiets-Strukturmethode zur Umsetzung empfohlen. Dabei werden die Kommunen auf Basis der RegioStaR-Raumtypologie in entsprechend vergleichbare Klassen eingeteilt und über die Mittelwerte der Anzahl Führungskräfte ein anzustrebender Normbereich bestimmt. Aus diesen Werten und den entsprechenden Abweichungen kann der mittelfristige Bedarf an Führungskräften prognostiziert werden. Daraus lässt sich der entsprechende Aus- und Fortbildungsbedarf ableiten.



4. Die Arbeitsgruppe empfiehlt aus fachlicher Perspektive, für jede Führungskraft in Nordrhein-Westfalen planerisch einen Fortbildungstag pro Jahr vorzusehen. In Bezug auf funktionsbezogene Fortbildungen und Fortbildungen für Kräfte mit speziellen Fachkenntnissen wird durch die Arbeitsgruppe empfohlen, planerisch einen Fortbildungstag in drei Jahren vorzusehen.

Organisatorische Umsetzungsempfehlungen:

- 1. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, mittelfristig ein System zu schaffen, das die Fortbildungserreichungsgrade aller Kommunen kommunenübergreifend einsehbar darstellt.
- 2. Zur Evaluation der Fortbildungswahrnehmung sollte durch das IdF NRW die Messung der Teilnehmeranzahl getrennt nach Zielgruppe und Gebietskörperschaft vorgenommen werden.
- 3. Um eine detaillierte Fortbildungsbedarfsplanung sicherzustellen, empfiehlt die Arbeitsgruppe, eine quantitative Datenbasis für die Zielgruppen funktionsbezogene Fortbildung und Kräfte mit speziellen Fachkenntnissen zu schaffen.



Teil V

Anhang



Hinweis: Der Anhang ist in einem separaten Dokument ausgelagert. Sie können das Anhangsdokument über folgenden Link herunterladen: https://www.idf.nrw.de/rechtsvorschriften/eingebundene_dokumente/dokumente/212-1101Anhang-Fobi-Ergebnisbericht_v1-0.pdf

Link: https://www.idf.nrw.de/...



oder 🕽



antwortING

Beratende Ingenieure PartGmbB

Rosenstraße 40-46 50678 Köln

0221 337787-0 info@antwortING.de

